Ministère de la Justice Canada | Department of Justice Canada

RAPPORT DE LA PHASE I DE L'ÉTUDE DE FAISABILITÉ DES PROGRAMMES DE DÉCLARATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS POUR LE CANADA :

PROGRAMMES DE DÉCLARATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS AUX ÉTATS-UNIS

Rapport de recherche

CSR-1999-4F

Équipe sur les pensions alimentaires pour enfants

Canada

Rapport de la phase I de l'étude de faisabilité des programmes de déclaration des nouveaux employés pour le Canada :

Programmes de déclaration des nouveaux employés aux États-Unis

par
Sharon Moyer et Tina Hotton

Document présenté à :
l'Équipe sur les pensions alimentaires pour enfants
Ministère de la Justice du Canada

Les opinions exprimées ici n'engagent que les auteures et ne représentent pas forcément les opinions du ministère de la Justice du Canada.

Also available in English

Ce rapport peut être reproduit, en tout ou en partie, de quelque façon que ce soit, sans aucuns frais ni permission du ministère de la Justice, pourvu que les précautions nécessaires soient prises pour assurer la fidélité des documents produits; que le ministère de la Justice soit identifié comme source du document et que la reproduction ne soit pas présentée comme étant la version officielle du rapport original.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 1999, représentée par la ministre de la Justice.

Note du traducteur : Toutes les citations sont traduites librement.

TABLE DES MATIÈRES

I. INTRODUCTION 1

II. MÉTHODE 2

III. EXÉCUTION DES PENSIONS ALIMENTAIRES POUR ENFANTS AUX ÉTATS-UNIS 4

IV. ÉLABORATION DE PROGRAMMES DE DÉCLARATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS DANS LES ÉTATS 9

Premières étapes 9

Différences entre les programmes des États 10

Les 15 premiers programmes de déclaration des nouveaux employés aux États-Unis : catégories de programmes 13

Programmes ciblés de déclaration des nouveaux employés 13

Obtention de la coopération de l'employeur 14

Procédures relatives aux nouveaux employés 21

Confidentialité 24

Mesure de l'efficacité des programmes 24

L'échange de données avec d'autres programmes sociaux 29

Coûts supportés par l'État pour les programmes de déclaration des nouveaux employés 33

V. RÔLE DU GOUVERNEMENT AMÉRICAIN : EXIGENCES NATIONALES 36

Fondement et objectifs 36

Élaboration de la politique américaine et processus législatif 37

Procédures 38

Contrôle de la conformité des employeurs 40

Réponse des employeurs 40

Questions relatives à la protection et à la sécurité des renseignements personnels 41

Site du National Directory 41

Échange de données avec d'autres programmes d'aide sociale 41

Financement des coûts par l'État et par le gouvernement américain 42

VI. DÉCLARATION DES EMPLOYEURS DANS LES PAYS DU COMMONWEALTH 43

Royaume-Uni 43

Nouvelle-Zélande 43

Australie 44

VII. RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS 46

Exécution des pensions alimentaires pour enfants aux États-Unis 46

L'élaboration des programmes de déclaration des nouveaux employés 47

Mesure de l'efficacité du programme 49

Échange des renseignements sur les nouveaux employés 51

Questions relatives à l'anonymat et à la protection de la vie privée 51

Rôle du gouvernement fédéral des États-Unis 51

Déclaration des employeurs dans d'autres pays du Commonwealth 52

ANNEXE A : Glossaire 53

ANNEXE B : Personnes contactées 55

ANNEXE C : Bibliographie des documents obtenus 58

102-03697/

I. INTRODUCTION

Tant au Canada qu'aux États-Unis, les fonctionnaires sont conscients que des personnes assujetties à des ordonnances de pensions alimentaires pour enfants peuvent se dérober à leurs obligations en changeant sans cesse d'emploi ou d'adresse. Les programmes de déclaration des nouveaux employés aident les fonctionnaires à exécuter les ordonnances de pensions alimentaires pour enfants en obligeant les employeurs à déclarer les employés nouvellement embauchés.

Ces programmes, dénommés aussi « déclaration de l'employeur », ont débuté aux États-Unis à la fin des années 1980. En 1994, on en trouvait dans 15 États et en 1996, dans 26 États. En 1996, la *Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act* (PRWORA; Loi sur le rapprochement des obligations personnelles et des possibilités d'emploi) a obligé tous les États à créer des programmes de déclaration des nouveaux employés et créé le National Directory of New Hires (répertoire national des nouveaux employés).

Nous décrivons ici les principales caractéristiques stratégiques, administratives et opérationnelles des programmes de déclaration des nouveaux employés aux États-Unis, ce qui aidera les décideurs en matière de pensions alimentaires pour enfants à déterminer si de tels programmes sont faisables au Canada. Un objectif secondaire consiste à décrire les programmes en vigueur dans trois pays du Commonwealth ainsi que les projets de programmes de cette nature dans les pays qui n'en possèdent pas encore.

Le présent rapport est structuré comme suit :

- Dans le chapitre II, nous décrivons les sources d'information de ce rapport.
- Le chapitre III renferme un aperçu du fonctionnement des organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants et de cette activité aux États-Unis, en particulier à la lumière de la réforme de l'aide sociale.
- Dans le chapitre IV, nous situons le contexte entourant la création de programmes de déclaration des nouveaux employés dans divers États, en particulier les programmes établis avant l'entrée en vigueur de la loi américaine.
- Dans le chapitre V, il est question des changements découlant de la PRWORA, y compris l'obligation imposée aux États de créer des répertoires de nouveaux employés et le répertoire national des nouveaux employés.
- Dans le chapitre VI, nous décrivons brièvement l'expérience d'autres pays du Commonwealth en matière de déclaration de l'employeur.
- Le chapitre VII consiste en un résumé des constatations principales.
- Dans l'annexe A, nous fournissons un glossaire des termes utilisés.
- L'annexe B renferme le nom des personnes contactées aux fins de cette recherche.
- L'annexe C présente une bibliographie de documents de sources fédérales et d'États aux États-Unis.

II. MÉTHODE

Nous avons étudié d'abord tous les documents disponibles sur les programmes de déclaration des nouveaux employés publiés par le gouvernement fédéral et les États des États-Unis, rassemblés en grande partie par le ministère de la Justice du Canada. Nous avons fait des recherches sur le Web, surtout dans les sites du United States Office of Child Support Enforcement (Bureau d'exécution des pensions alimentaires pour enfants) et des organismes équivalents dans les États et nous avons fait une recherche documentaire au moyen de sources bibliographiques standard dans des périodiques traitant de politique publique et de travail social. Nous avons ainsi recueilli une matière première volumineuse, en particulier sur la législation américaine de 1996, la *Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act* (PRWORA). La documentation nous a aussi permis de mieux comprendre les programmes de déclaration des nouveaux employés.

Après avoir consulté le responsable du projet, nous avons limité la portée du projet aux 26 États qui possédaient un programme de déclaration des nouveaux employés avant l'adoption de la PRWORA en 1996. Nous voulions surtout savoir comment et pourquoi ces États avaient mis en œuvre la déclaration de l'employeur de leur propre chef, parce que ces États se trouvaient dans une situation similaire à celle des administrations canadiennes, c'est-à-dire qu'aucune loi américaine ne les obligeait à lancer des programmes. Cependant, nous avons rapidement constaté que de nombreux États avaient créé ces programmes en prévision de l'adoption de la loi américaine qui a été présentée pour la première fois au Congrès en 1994.

Nous avons appelé des représentants des 26 États qui possédaient un programme de déclaration des nouveaux employés avant 1996 (voir l'annexe B) pour leur demander de nous transmettre la documentation disponible sur leur programme. Nous avons obtenu des combinaisons variées de rapports annuels, de lois d'État, de données de surveillance et d'évaluations d'environ 15 États. Dans les autres États, la documentation était inexistante ou très limitée. De nombreux États ne pouvaient nous fournir d'information sur les coûts. La liste de la documentation recueillie figure à l'annexe C.

D'après cette information, et en consultation avec des fonctionnaires du ministère de la Justice, nous avons choisi cinq États en vue de mener des entretiens et des examens plus poussés :

- l'Alaska, dont le programme obligatoire ciblé a été créé en 1992 avec du financement provenant en partie du Bureau d'exécution des pensions alimentaires pour enfants des États-Unis, à titre de projet pilote;
- l'Arizona, qui a lancé un programme volontaire en 1994 visant tous les employeurs;
- le Massachusetts, qui avait fait de même en 1993;
- le Texas, qui a mis en œuvre à la fois des programmes ciblés et volontaires en 1993;
- Washington, où le premier programme a débuté en 1998 à titre de projet pilote (il a été officialisé en 1990, quand la déclaration est devenue obligatoire pour des employeurs ciblés).

Cet échantillonnage comprenait des programmes volontaires et obligatoires ainsi que des programmes ciblés et généraux.

Nous avons ensuite employé une grille d'entrevue semi-structurée pour communiquer par téléphone avec des fonctionnaires de chaque État (de un à quatre) à qui nous avons demandé des détails d'ordre stratégique et opérationnel absents de la documentation. La plupart des fonctionnaires étaient coopératifs et serviables, mais les entrevues n'ont pas permis de recueillir autant d'information que nous l'espérions. En gros, les répondants ont tous dit que le programme était destiné à produire des données plus à jour sur les employés. Les répondants de quelques États ont parlé de problèmes se rapportant à l'élaboration ou au fonctionnement du programme.

Les fonctionnaires du ministère de la Justice du Canada voulaient aussi en savoir plus sur la communication de données entre la nouvelle banque de données sur les nouveaux employés et d'autres programmes sociaux. À cette fin, nous avons interviewé des fonctionnaires d'organismes d'aide sociale et de sécurité d'emploi des États de la Géorgie, du Massachusetts, du Missouri, du Texas et de la Virginie-Occidentale.

Nous avons aussi appelé des représentants d'entreprises de traitement de la paie et d'autres entités commerciales qui ont contribué à l'élaboration des programmes de déclaration des nouveaux employés au niveau fédéral et des États. De plus, nous avons interviewé des personnes à l'emploi de l'American Public Welfare Association et du Center for Law and Social Policy. Nous avons aussi parlé à deux représentants du Bureau d'exécution des pensions alimentaires pour enfants des États-Unis : un avait été en partie responsable de superviser la rédaction de la PRWORA et l'autre s'occupait de promotion auprès des employeurs.

De plus, nous avons interviewé le gestionnaire de l'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants de la Nouvelle-Zélande et l'adjoint au directeur général des pensions alimentaires pour enfants du Royaume-Uni au sujet des programmes de déclaration des employeurs de leur pays. Un fonctionnaire du Child Support Office faisant partie de l'Australian Tax Office nous a fourni quelques renseignements sur le programme de retenue par l'employeur en Australie.

III. EXÉCUTION DES PENSIONS ALIMENTAIRES POUR ENFANTS AUX ÉTATS-UNIS

Traditionnellement, le droit familial et le droit interne relèvent de la compétence de chaque État. Les lois et les tribunaux des États régissent toutes les questions se rapportant à la recherche de paternité et à la rupture du mariage, y compris la garde des enfants, les pensions alimentaires pour enfants, la répartition des biens et l'entretien du conjoint. Toutefois, le gouvernement américain s'en est mêlé parce que le défaut de payer les pensions alimentaires pour enfants contribuait à la « féminisation de la pauvreté » et à la hausse des coûts de l'aide sociale destinée aux ménages pauvres avec enfants dont le chef est une femme (Mellgren, 1992, p.254-255).

Dès 1975, le gouvernement américain obligeait les programmes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants des États à retracer les parents n'ayant pas obtenu la garde, à déterminer la paternité et à les contraindre à payer les pensions alimentaires. On estime que le système de recouvrement public traite au moins 60 % de tous les dossiers de pensions alimentaires pour enfants (Legler, 1996, p.522). Les États exploitent leur programme avec beaucoup de latitude (*ibid.*), mais la loi américaine impose de nombreux critères et le gouvernement américain assure une partie du financement. Les organismes d'exécution sont situés dans divers départements d'État, y compris dans les bureaux du procureur général, du revenu et des services sociaux.

En vertu de la loi américaine, les États doivent posséder un programme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants pour être admissibles à des subventions globales en vertu du programme de Temporary Assistance to Needy Families (TANF; assistance temporaire aux familles nécessiteuses), l'ancien programme « Aid to Families with Dependent Children » (aide aux familles ayant des enfants à charge). Les organismes IV-D, ainsi baptisés d'après le titre IV-D de la *Social Security Act*, sont tenus de fournir des services d'exécution des pensions alimentaires pour enfants aux familles qui reçoivent des prestations du programme TANF et du régime d'assurance-maladie Medicaid ou dont certains des membres sont placés en famille d'accueil ainsi qu'aux familles non prestataires de l'aide sociale qui demandent des services énumérés au titre IV-D.

Les montants recouvrés dans les dossiers d'assistés sociaux sont traités comme des recettes publiques et partagés entre les États et le gouvernement américain. Les montants recouvrés dans les dossiers de familles non prestataires d'aide sociale sont versés directement aux familles. Les organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants des États-Unis ont donc deux catégories de clients :

a) les parents ayant la garde qui reçoivent des prestations sociales, des coupons alimentaires ou des prestations du régime Medicaid ou dont les enfants sont placés en famille d'accueil et qui ont besoin de pensions alimentaires pour enfants et sont donc des clients involontaires;
b) les clients volontaires qui demandent des services, comme l'exécution des pensions ou la recherche de paternité.

Pour le premier groupe, quand on retrace le parent non gardien, le gouvernement de l'État utilise les paiements de pensions alimentaires pour enfants et la couverture d'assurance médicale pour compenser les prestations d'aide sociale, les coupons alimentaires, les frais de placement en famille d'accueil et les coûts du régime Medicaid. Selon l'État, si les demandeurs refusent de coopérer avec les services d'exécution des pensions alimentaires pour enfants, l'État peut leur refuser ou réduire leurs prestations ou les assujettir à des pénalités progressives.[1]

Avant l'adoption de la *Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act* (PRWORA), quand le parent gardien recevait des prestations en vertu du programme d'aide aux familles ayant des enfants à charge (Aid to Families with Dependent Children ou AFDC), il recevait les premiers 50 $ de tout paiement de pensions alimentaires pour enfants versé chaque mois pour l'encourager à coopérer avec le programme d'exécution. On a supprimé ce paiement, un soi-disant « passe-droit », de la loi américaine de 1996, mais les États peuvent continuer d'accorder des « passe-droits » en utilisant les fonds de l'État. Il semble que quelques États ont choisi de le faire.

À l'échelle nationale, dans 52 % des 19,3 millions de dossiers IV-D[2], les familles recevaient de l'assistance publique en 1996, mais cette proportion peut varier d'un État à l'autre. De ce nombre, les trois quarts sont des familles qui vivent actuellement d'aide sociale. Le dernier quart est constitué de familles qui ne sont plus bénéficiaires d'aide sociale. Dans ces « dossiers d'aide sociale pour arriérés seulement » les familles ne recevaient plus d'aide sociale, mais les arriérés accumulés quand elles en recevaient continuaient d'être cédés à l'État. L'État continue de veiller à ses intérêts à l'égard des pensions alimentaires cédées et impayées (Center for Law and Social Policy, 1998, p.2-3).

Quand un parent gardien demande volontairement des services d'exécution des pensions alimentaires pour enfants, l'organisme responsable lui verse directement tout paiement qu'il perçoit. N'importe qui peut présenter une demande de services en acquittant des droits

---

[1] Dans une étude ethnographique, on a constaté que la moitié des mères affirmaient coopérer avec les services d'exécution des pensions alimentaires pour enfants. Cependant, un nombre égal manifestaient une « non-conformité voilée, en ce sens qu'elles avaient donné des renseignements erronés ou trompeurs aux agents des pensions alimentaires pour enfants afin de protéger l'identité... du père de leurs enfants » (Edin, 1995, p.206). L'auteur conclut que la « stratégie contraignante que le gouvernement emploie actuellement ne suffira jamais à soulager la pauvreté de la plupart des enfants qui dépendent de l'aide sociale », en partie à cause des facteurs financiers, sociaux et psychologiques qui encouragent les mères bénéficiaires d'aide sociale et les pères de leurs enfants à s'opposer au système actuel. L'auteur recommande de percevoir les pensions alimentaires pour enfants de la même façon que les cotisations sociales, en apportant des rajustements automatiques à la baisse ou à la hausse, suivant les revenus. Citant des études qui révèlent que des procédures d'exécution sévères ont pour effet d'augmenter les taux de pauvreté chez les pères non gardiens, Edin suggère qu'on fixe des montants de pensions réalistes quand les pères gagnent moins qu'un salaire moyen. « Le fait d'intégrer tôt dans le système les hommes à faible revenu pourrait avoir pour effet de garder un plus grand nombre d'entre eux dans l'économie légale au lieu de les encourager à travailler au noir ou à s'engager dans des activités criminelles » (*ibid*., p.227).

[2] Le Center for Law and Public Policy conclut aussi qu'on surestime probablement le nombre de dossiers IV-D, « en partie parce que les données du recensement américain montrent qu'il y a considérablement moins de familles monoparentales que de dossiers IV-D au pays » (Center for Law and Social Policy, 1998, p.7).

d'inscription symboliques,[3] y compris les hommes n'ayant pas la garde qui souhaitent établir leur paternité. Les droits sont habituellement de 25 $. En 1996, les trois quarts des pensions alimentaires pour enfants perçues par ces organismes l'ont été pour des familles non prestataires d'aide sociale, même si la plupart des clients volontaires sont des familles à faible revenu.

La retenue sur le salaire est la méthode privilégiée pour percevoir les pensions alimentaires pour enfants aux États-Unis. Cette mesure a débuté en 1984 pour les parents non gardiens ayant un arriéré et la *Family Support Act of 1988* a étendu la retenue à toutes les nouvelles ordonnances de pensions alimentaires pour enfants à compter de 1994. En vertu de cette loi, l'organisme d'État qui a monté le dossier et obtenu les versements doit traiter la retenue. En vertu de la PRWORA, tous les États doivent adopter la *Uniform Interstate Family Support Act* (1992) qui permet aux organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants d'adresser directement les ordonnances de retenue à des employeurs d'autres États. De plus, les États sont tenus de prévoir des mécanismes pour retenir le salaire d'un parent défaillant, sans audience judiciaire ou administrative. Dans la PRWORA, on a remplacé le mot « salaire » par « revenu », ce qui couvre un plus vaste éventail de sources de paiement, comme les prestations d'invalidité et de retraite.

Une analyse quinquennale des dossiers d'organismes IV-D a révélé qu'entre 1991 et 1996, le nombre de dossiers de non-assistés sociaux a augmenté plus de deux fois plus rapidement que le nombre de dossiers d'assistés sociaux. Dans les deux tiers des États, cette dernière catégorie avait diminué en 1995. Le Center for Law and Social Policy remarque que la diminution du nombre de dossiers d'assistés sociaux influera sur les montants perçus par les organismes IV-D de deux façons :

a) Les montants perçus auprès de bénéficiaires de l'aide sociale diminueront et « pourraient chuter à pic » en vertu du programme TANF parce que les familles qui recevaient des prestations du programme AFDC pourraient devenir inadmissibles en application des politiques plus restrictives du programme TANF, qui prévoit notamment des limites de temps. Étant donné que le gouvernement conserve les montants perçus dans les dossiers IV-D de bénéficiaires d'aide sociale, ses recettes seront directement touchées.
b) Le profil des dossiers de non-assistés sociaux ressemblera de plus en plus à celui des assistés sociaux, à mesure que les familles bénéficiaires d'aide sociale deviendront inadmissibles au programme TANF et passeront dans la catégorie des non-assistés sociaux.[4] Ceci étant, les taux de perception auprès des non-assistés sociaux risquent de diminuer.

Étant donné que les accords de financement fédéraux sont fondés sur des mesures d'encouragement axées sur le rendement, le centre est d'avis que quelques États pourraient essayer d'étendre les services IV-D à d'autres groupes que les assistés sociaux et les personnes à faible revenu qui utilisent actuellement le programme. Par ailleurs, une capacité d'exécution

---

[3] Un répondant d'un État nous a dit que les frais d'inscription de 25 $ ont été supprimés pour les clients non inscrits au programme AFDC, mais que cela ne s'appliquait peut-être que dans son État.

[4] Le programme d'assistance temporaire aux familles nécessiteuses (TANF) a instauré une limite d'admissibilité de cinq ans aux prestations d'aide sociale et de nouvelles restrictions à l'admissibilité à l'assistance publique.

accrue pourrait hausser les taux de perception. « En conséquence, quelques États pourraient réussir à maintenir les taux actuels de perception et de rendement même si les dossiers deviennent plus difficiles. Cependant, les activités de perception auprès de non-assistés sociaux n'engendreront pas des recettes directes pour le gouvernement mais augmenteront plutôt les coûts administratifs. » (Center for Law and Social Policy, 1998, p.6).

Par ailleurs, comme on cherche de plus en plus à lier le financement fédéral destiné aux organismes d'État à leur rendement, « les États sont susceptibles de se préoccuper davantage des cas de duplication des dossiers et des dossiers multiples ouverts pour les mêmes enfants » (Center for Law and Social Policy, 1998, p.7), puisque cela nuit au rendement.

En outre, la loi américaine oblige maintenant tous les États à informatiser leurs systèmes d'information, ce qui éliminera les dossiers en double et incitera les organismes à fermer les dossiers impossibles. « Les États ouvrent souvent des dossiers multiples quand, par exemple, le parent non gardien n'est pas le même pour tous les enfants d'une même famille; quand on indique plus d'un père putatif; quand les familles quittent l'aide sociale, mais ont des pensions alimentaires cédées; ou quand un bénéficiaire de Medicaid, dont les prestations médicales sont cédées, demande des services complets de pensions alimentaires pour enfants » (*ibid).*

À ce titre, l'expansion rapide des programmes de déclaration des nouveaux employés des États américains et la mise en œuvre du programme national surviennent dans le contexte d'une diminution du nombre d'assistés sociaux et d'une réduction possible du financement des organismes IV-D. De plus, les programmes des États ont été financés en grande partie à même les montants perçus au nom de familles recevant des prestations d'aide sociale.

Par ailleurs, la nouvelle stratégie relative aux nouveaux employés n'est qu'une composante d'une approche intégrée et planifiée de l'exécution des pensions alimentaires — une « vision » (Legler, 1996) qui comprend beaucoup d'autres mécanismes afin d'encourager les parents non gardiens à payer les pensions alimentaires pour enfants.

De nouveaux mécanismes permettent aussi de communiquer les données et de trouver les débiteurs de pensions alimentaires pour enfants. Par exemple, les États et le gouvernement américain ont été forcés de créer des registres consignant toutes les ordonnances de pensions alimentaires pour enfants avant octobre 1998.

La PRWORA prévoit d'autres mécanismes de cette nature. Elle donne aux organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants accès à un grand nombre de sources d'information, allant des institutions financières[5] aux compagnies de câblodistribution, ainsi qu'à des documents publics comme les permis d'exercice professionnel et les permis de conduire, les dossiers fiscaux d'États et locaux, les statistiques de l'état civil, les dossiers des services

---

[5] Chaque trimestre, les institutions financières doivent communiquer à l'organisme d'exécution le nom, l'adresse et le numéro de sécurité sociale et d'autres renseignements sur tous les parents non gardiens défaillants, si ces derniers figurent sur la liste des comptes de l'organisme d'exécution.

correctionnels, les dossiers d'entreprises et les titres fonciers. Aucune ordonnance d'un tribunal judiciaire ou administratif n'est requise.

La PRWORA oblige aussi tous les États à centraliser leurs dossiers informatisés de renseignements et de paiements. Ils doivent, entre autres, instaurer des « procédures accélérées » particulières pour traiter les dossiers de routine (c'est-à-dire ceux qui ne nécessitent pas l'intervention d'agents), ce qui peut comprendre des mesures comme ordonner la retenue sur le revenu, intercepter des paiements forfaitaires, saisir des comptes bancaires, imposer un droit de rétention et augmenter le paiement mensuel pour combler des arriérés. La PRWORA oblige aussi les États à déclarer les payeurs en défaut aux bureaux de crédit.

Les dispositions législatives visent à déclencher automatiquement ce genre de procédures quand un paiement est en souffrance. L'État peut aussi aviser le débiteur avant de prendre des mesures d'exécution. De nombreux États accélèrent leurs systèmes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants en modifiant leurs procédures administratives, dont certaines permettent maintenant d'exécuter des ordonnances de pensions alimentaires pour enfants sans l'intervention du tribunal.[6]

Les programmes de déclaration des nouveaux employés ne sont donc qu'un des nombreux mécanismes fédéraux qui augmentent les sommes perçues par les organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants (voir aussi le chapitre V).

---

[6] Les États peuvent être indemnisés des deux tiers des frais d'exploitation de leur organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants, mais le remboursement fédéral des processus judiciaires est limité. Par exemple, il n'y a aucun remboursement possible du salaire des juges ou d'autres employés judiciaires. Les États ont donc avantage à se convertir à un processus entièrement administratif.

IV. ÉLABORATION DE PROGRAMMES DE DÉCLARATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS DANS LES ÉTATS

Quand le Congrès a adopté la *Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act* (PRWORA), on trouvait des programmes de déclaration des nouveaux employés dans environ la moitié des États. Environ la moitié des registres consignant cette information étaient tenus par l'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants de l'État et l'autre moitié par les organismes d'État responsables de la sécurité d'emploi ou des services fiscaux ou administratifs.

Premières étapes

Avant que les employeurs déclarent leurs nouveaux employés, les organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants se fiaient aux rapports sur les salaires trimestriels du département du Travail de l'État pour trouver les parents non gardiens. Les employeurs transmettaient ce rapport sur les salariés à l'État tous les trois mois, en même temps qu'ils remettaient les cotisations à l'assurance-chômage. Le rapport fournissait le numéro de sécurité sociale (NSS) de chaque employé, son nom et son salaire total pour le trimestre.

Les rapports sur les salaires trimestriels présentent des lacunes fondamentales en tant qu'outil de dépistage des débiteurs. Les rapports ne donnent pas l'adresse de l'employé; il faut de quatre à six mois avant que l'information sur un nouvel employé parvienne aux organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants; et les rapports sont peu efficaces pour suivre les travailleurs nomades. Comme un fonctionnaire du Connecticut l'a déclaré devant le Ways and Means Committee au mois de mai 1998, « Le temps qu'on reçoive les données et que l'agent des pensions alimentaires pour enfants envoie les formules nécessaires pour exécuter une ordonnance de retenue sur le salaire, on s'apercevait souvent que le parent non gardien avait déjà quitté son emploi ».

Dans l'État de Washington en 1986, un groupe d'étude du cabinet du gouverneur a proposé un programme de déclaration de l'employeur pour satisfaire aux besoins de l'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants. Le groupe d'étude avait rencontré des représentants du milieu des affaires et du gouvernement de l'État et le programme de déclaration des employeurs avait débuté en 1988, d'abord comme projet pilote puis comme programme officiel. Il visait à accélérer la communication d'information sur l'emploi à l'organisme d'exécution pour établir et exécuter plus rapidement des ordonnances de pensions alimentaires pour enfants. « On a mis l'accent du programme sur le transfert rapide d'information des employeurs au Support Enforcement Office (SEO) (bureau d'exécution des pensions alimentaires) pour qu'on puisse envoyer des avis conformes à la loi ou prendre des mesures de perception avant que le parent non gardien n'ait la possibilité de changer d'emploi » (Welch, juillet 1992, p.2).

Le rapport d'évaluation du programme de Washington a confirmé en 1992 que les personnes qui travaillent dans le domaine de la construction ou de la fabrication de matériel de transport sont très mobiles, passant d'un emploi à l'autre dans un même secteur d'activités et d'un secteur à

l'autre.[7] Comme nous le disait un répondant : « Certaines industries emploient des travailleurs de façon saisonnière ou cyclique, embauchent et congédient les travailleurs en fonction des besoins des projets ou ont un roulement rapide de personnel ».

D'autres États ont adopté des programmes similaires de déclaration des employeurs. Par exemple en Arizona, le programme de déclaration volontaire des nouveaux employés a fourni un « outil de dépistage supplémentaire » aux agences d'exécution des pensions alimentaires pour enfants pour trouver plus rapidement les parents non gardiens. Au Texas, « on obtenait avant l'information trimestrielle d'un autre département d'État, mais la nouvelle méthode permettrait d'apparier plus rapidement l'information avec les dossiers ouverts de pensions alimentaires pour enfants ». En Alaska, le programme est né d'une étude, effectuée à l'interne par le service d'exécution, sur les payeurs de pensions alimentaires pour enfants travaillant dans diverses industries :

> Nous [employés d'exécution des pensions alimentaires pour enfants] avons fait une analyse informatisée de nos dossiers pour repérer nos 100 plus grands employeurs ayant des débiteurs obligataires. Nous voulions suivre les nouveaux employés dans des domaines saisonniers. Nous avons découvert que le travail en Alaska est saisonnier, exception faite de quelques entreprises et des employés de l'État. Nous trouvions difficile de suivre les nouveaux employés parce qu'ils étaient très mobiles. Nous avons donc mis sur pied le programme de déclaration des nouveaux employés pour retracer plus rapidement les débiteurs obligataires.

En Alaska, comme dans la plupart des autres États, le programme est conçu surtout pour obtenir des ordonnances de retenue sur le salaire contre des débiteurs de pensions alimentaires pour enfants qui échappent délibérément au système en changeant d'emploi souvent (Alaska Child Support Enforcement, Department of Revenue, 1992, p.1).

Différences entre les programmes des États

En 1994, quelque deux ans avant l'adoption de la PRWORA, on comptait 15 programmes de déclaration des nouveaux employés aux États-Unis.[8] Les premiers programmes de déclaration des nouveaux employés couvraient soit tous les employeurs de l'État soit des catégories particulières d'entreprises (p. ex., en fait de taille ou de catégorie d'activités). Dans certains cas,

---

[7] Malheureusement, la discussion de la mobilité professionnelle dans le rapport d'évaluation de 1992 est à la fois complexe et déroutante. Il est difficile de tirer des conclusions générales de l'analyse, au-delà du fait que les industries ciblées ont des taux de roulement élevés.

[8] Dans le troisième trimestre de 1995, 23 États avaient des programmes de déclaration des nouveaux employés, et la mise en œuvre de programmes à New York et dans l'Ohio était prévue pour le 1er janvier 1996. Selon un rapport de la Floride, 8 de ces 23 programmes étaient volontaires et 15 étaient obligatoires. Parmi les programmes obligatoires, 8 exigeaient la participation de tous les employeurs, 4 étaient limités à tous les employeurs au sein de secteurs ciblés, 2 excluaient les employeurs ayant moins d'un nombre déterminé d'employés et 1 État ne ciblait que les employeurs ayant un taux de roulement élevé de leur personnel. Quand le président a signé la PRWORA au mois d'août 1996, on trouvait une quelconque forme de déclaration de l'employeur dans 26 États.

on encourageait les entreprises à participer, mais la législation de l'État ne créait pas une obligation légale.

Dans de nombreux États, les distinctions entre les programmes complets et ciblés n'étaient pas claires. Par exemple dans l'État de Washington, les services d'exécution des pensions alimentaires pour enfants « s'employaient énergiquement à accroître le taux de déclaration auprès des employeurs non tenus de faire une déclaration ». En 1994, environ 3 rapprochements sur 10 établis entre les données sur les nouveaux employés et les dossiers de pensions alimentaires pour enfants provenaient de secteurs d'activités à déclaration volontaire (Washington DSHS, 1995, p.2).

En Floride où le programme était limité aux entreprises comptant plus de 250 employés, le personnel du programme a constaté que quelques employeurs comptant moins d'employés produisaient une déclaration, soit parce qu'ils devaient le faire dans d'autres États, qu'ils croyaient que la déclaration allait devenir une obligation fédérale ou qu'ils voulaient contribuer à réduire les coûts d'aide sociale du gouvernement.

Dans un rapport de l'Arizona, on mentionne que les employeurs ayant des employés dans un État où la déclaration était obligatoire envoyaient souvent une liste des nouveaux employés aux organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants de tous les États. D'autres sociétés qui produisaient des déclarations volontaires voulaient réduire les fraudes relatives à l'impôt et à l'assurance-chômage.

Une répondante de l'Iowa nous a dit qu'étant donné l'adoption imminente de la loi, elle voulait lancer un programme de déclaration volontaire, à plus petite échelle, pour mettre les systèmes en place avant que le programme devienne obligatoire. Elle nous a dit aussi qu'il n'était pas difficile pour les employeurs présents dans de nombreux États de faire une déclaration pour leur État d'attache s'ils étaient déjà obligés de le faire ailleurs. Le Texas a aussi lancé son programme volontaire en prévision de l'adoption de la PRWORA.

Parmi les 15 premiers programmes de déclaration des employeurs, ceux de l'Arizona, du Texas et de l'Oklahoma étaient volontaires tandis que les autres étaient obligatoires (voir le tableau 1). Six programmes ciblaient des secteurs d'activités particuliers, comme la construction, les entrepreneurs en bâtiment, l'industrie minière et l'industrie de la fabrication. Les périodes de déclaration variaient de 7 à 35 jours, environ la moitié des programmes demandant aux employeurs de produire une déclaration plus ou moins mensuelle.

Tableau 1 : Principales caractéristiques des 15 premiers programmes de déclaration des nouveaux employés aux États-Unis

	Date de mise en œuvre	Période de déclaration (jours)	Tous ou employeurs ciblés?	Obligatoire ou volontaire?	Renseignements communiqués à d'autres organismes?
Washington	7/90	35	Ciblés	Obligatoire	Non
Alaska	1/92	30	Ciblés	Obligatoire	Non
Virginie-Occidentale	1/93	35	Tous	Obligatoire	Oui
Massachusetts	3/93	14	Tous	Obligatoire	Oui : assurance-chômage, accidents du travail, aide sociale
Californie	5/93	30	Ciblés	Obligatoire	Inconnu
Géorgie	7/93	10	Tous	Obligatoire	Oui
Maine	7/93	7	Ciblés	Obligatoire	Inconnu
Virginie	7/93	35	Tous	Obligatoire	Inconnu
Missouri	9/93	30	Tous	Obligatoire	Oui
Texas	9/93	35	Ciblés	Volontaire	Oui : assurance-chômage, accidents du travail, aide sociale
Oregon	11/93	14	Ciblés	Obligatoire	Inconnu
Iowa	1/94	15	Tous	Obligatoire	Inconnu
Arizona	7/94	15	Tous	Volontaire	Oui : aide sociale
Connecticut	7/94	15	Tous	Obligatoire	Inconnu
Oklahoma	9/94	20	Tous	Volontaire	Inconnu

Notes : Dans la plupart des documents, on indique qu'Hawaii a un programme de déclaration de l'employeur aux fins des pensions alimentaires pour enfants. Toutefois, un représentant de l'État nous a dit que malgré l'existence d'un programme de déclaration de l'employeur, il n'a jamais servi à l'exécution des pensions alimentaires pour enfants. Il y a aussi un programme volontaire de déclaration des nouveaux employés au Tennessee, qu'on a utilisé pour surveiller les paiements d'assurance-chômage et le département des Services sociaux a employé l'information pour l'exécution des pensions alimentaires pour enfants et d'autres programmes.

Entre 1986 et 1995, un programme du Minnesota obligeait les employeurs à demander à tous leurs nouveaux employés s'ils avaient des obligations alimentaires. Dans une publication du Minnesota, on note que la déclaration des nouveaux employés est moins importune pour les employeurs et les employés que la loi initiale. Dans un article de journal, on signale que de nombreuses entreprises ne connaissaient pas la loi originale ou n'avaient pas fait de la déclaration une priorité. De plus, les employeurs étaient tenus, semble-t-il, d'obtenir copie de l'ordonnance de pensions alimentaires pour enfants de l'agent d'exécution, puis d'aviser le comté dans lequel l'ordonnance avait été rendue. Il ne faut pas se surprendre si les employeurs trouvaient cette procédure très lourde.

En plus de leur nature ciblée ou volontaire, les 15 programmes initiaux différaient sur d'autres points. Par exemple, dans quelques États, les employeurs envoyaient directement les données sur les nouveaux employés à l'organisme d'exécution, surtout dans les États possédant des dossiers informatisés de pensions alimentaires pour enfants. Dans d'autres, les employeurs envoyaient les données à un autre département de l'État, comme à l'organisme d'État responsable de la sécurité

d'emploi (state employment security agency (SESA)). Comme on le souligne dans une évaluation de l'État de Washington, « de nombreux États ne possèdent pas de système informatique centralisé et il est difficile d'imaginer un programme de déclaration de l'employeur efficace sans un tel système » (Welch, 1992, p.2).

Les programmes variaient aussi selon le nombre de données demandées; quelques programmes ne demandaient que les éléments de base de la formule W-4, tandis que d'autres programmes voulaient obtenir plus d'information, habituellement la date de naissance de l'employé qui facilite la vérification des SSN. Quelques États demandaient aussi des renseignements sur la couverture médicale et la date d'embauche.

Par ailleurs, dans la plupart des États, les employeurs pouvaient transmettre les données par télécopieur, courrier ou disquette, l'éventail étendu d'options visant à encourager leur coopération. Cette caractéristique variait beaucoup d'un programme à l'autre.

Enfin, dans plusieurs États, même si le programme initial était « obligatoire », aucune pénalité n'était imposée aux employeurs qui ne s'y conformaient pas. Même dans les États où des pénalités étaient prévues, celles-ci étaient rarement appliquées, voire jamais. Il en sera question plus loin dans la section sur la conformité de l'employeur.

Les 15 premiers programmes de déclaration des nouveaux employés aux États-Unis : catégories de programmes

- Volontaires : tous les employeurs (2 États)
- Volontaires : employeurs ciblés (1 État)
- Obligatoires : tous les employeurs (7 États)
- Obligatoires : employeurs ciblés (5 États)

Programmes ciblés de déclaration des nouveaux employés

Dans quelques États, on a choisi de cibler le programme sur des catégories particulières d'entreprises. Nous décrivons ici les critères employés pour choisir ces secteurs d'activités.

Dans l'État de Washington par exemple, on a choisi des secteurs d'activités ayant un personnel mobile, comme le bâtiment, d'autres activités du domaine de la construction, la fabrication de matériel de transport, les services commerciaux et les services de santé. Une évaluation effectuée après les 18 premiers mois d'application du programme a montré dans l'État de Washington que les entrepreneurs en bâtiment et d'autres entreprises de construction ont enregistré plus de payeurs que la moyenne après le début de la déclaration de l'employeur. L'évaluation a aussi montré que les parents non gardiens changeaient fréquemment d'emploi, au sein des secteurs d'activités ciblés et entre ces secteurs (Welch, 1992). Selon un répondant, le choix de cibles a peut-être été guidé autant par la mobilité professionnelle que par des facteurs politiques. En 1994, l'État de Washington a élargi son programme pour inclure une autre catégorie d'activités, mettant l'accent sur les « secteurs d'activités qui rapportent les plus grands bénéfices » en matière d'exécution des pensions alimentaires pour enfants. L'État a cerné ces secteurs en analysant : les secteurs d'activités ayant la plus forte proportion de parents non gardiens dans les dossiers de l'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants; les données relatives

au recouvrement provenant des secteurs d'activités à déclaration volontaire; et les secteurs d'activités ayant les taux d'embauche et de réembauche les plus élevés (Washington DSHS, 1993, p.2).

En Oregon, on a élaboré un programme suivant le modèle de l'État de Washington. Au départ, on a mis en œuvre un projet pilote de deux ans obligeant huit secteurs d'activités à déclarer leurs nouveaux employés dans les 14 jours.[9] Le programme était obligatoire pour environ le tiers des employeurs de l'Oregon. Après un an, un examen du programme a révélé que dans les secteurs ciblés, la banque de données sur les nouveaux employés et les dossiers de pensions alimentaires pour enfants concordaient assez souvent, allant de 8 % des cas pour les services commerciaux à 20 % des employés embauchés par des entrepreneurs généraux. Les secteurs d'activités à déclaration volontaire affichaient le taux de concordance le plus faible, soit 7 %.

En Alaska, un passage-machine spécial a permis de repérer les 100 plus grands employeurs comptant des débiteurs de pensions alimentaires pour enfants dans leurs effectifs. L'échantillon d'employeurs a été élargi graduellement de telle façon qu'au mois d'avril 1998, 180 employeurs étaient tenus de produire une déclaration et plus de 700 le faisaient volontairement.

Au Texas, la participation des employeurs était volontaire, mais l'État avait ciblé sept catégories d'activités ayant des taux de roulement élevés, ce qui représentait 0,15 % des employeurs de l'État[10] : pétrole et gaz, industries contractuelles, construction, services commerciaux et établissements de soins infirmiers et personnels.

En Californie, on a ciblé 17 industries et exclu les employeurs comptant moins de cinq employés, bien qu'aucun document n'explique pourquoi cet État et le Maine ont fait ces choix.

Obtention de la coopération de l'employeur

1. Méthodes pour obtenir la coopération

Les États utilisent habituellement le courrier pour communiquer avec les employeurs, mais ils placent aussi des annonces dans des publications spécialisées et les journaux. Quelques États, comme le Missouri et le Texas, n'ont pas fait grand chose d'autre que d'expédier des brochures par la poste pour éduquer les employeurs. Ces États ont obtenu une réponse minimale de leur part, mais d'autres États ont travaillé plus étroitement avec les employeurs.

Au Minnesota, les employeurs pouvaient discuter de la déclaration d'employés à l'occasion de séminaires mensuels. Des représentants du programme de déclaration des nouveaux employés

---

[9] Les industries ciblées en Oregon étaient les entrepreneurs généraux, les entrepreneurs spécialisés, le secteur des produits de sciage et de bois, le camionnage et l'entreposage, les grossistes en produits durables, les concessionnaires automobiles et les stations-service, les services commerciaux et les services et ateliers de réparation d'automobiles.

[10] Il s'agissait sans doute d'entreprises comptant un nombre élevé d'employés, bien qu'on ne rapporte pas le nombre exact. On laisse entendre dans la documentation que le programme volontaire du Texas n'était pas efficace et que le personnel faisait peu de pressions sur les employeurs.

ont assisté à des séminaires organisés par la Minnesota Association of Accountants, les chambres de commerce locales et d'État, des organisations patronales et des entreprises de traitement de la paie pour diffuser l'information sur les responsabilités des employeurs. En Arizona, des agents de liaison avec les employeurs ont collaboré avec le département du Revenu lors de réunions régulières sur des questions fiscales. Dans ces réunions, le personnel a décrit l'objet et le fonctionnement du programme et recueilli les commentaires des employeurs. Les réunions ont atteint de nombreuses entreprises et constitueraient l'une des approches les plus efficaces pour les rejoindre.

En Floride, l'assemblée législative a créé l'Advisory Council on Accelerated Employment Reporting (Conseil consultatif sur la déclaration accélérée d'emploi) composé de membres du milieu des affaires[11], de l'État et d'administrations locales. Le Conseil consultatif était chargé de faire des recommandations sur la méthodologie et la présentation des déclarations des employeurs.[12] Le Conseil a aidé à élaborer les définitions, les règles, les éléments de données ainsi qu'à mettre le système en place. Le Conseil a décidé que les employeurs seraient tenus de ne déclarer que le minimum de données nécessaires pour apparier les banques de données. Cette approche peut avoir contribué au succès du programme floridien, puisque 60 % des grands employeurs s'y étaient conformés après un seul envoi postal.

Les États de Washington, de l'Alaska et du Massachusetts ont aussi fait participer les employeurs tôt dans le processus de planification, ce qui a permis à ces derniers et à leurs associations d'exprimer leurs préoccupations et de négocier de nombreux détails avec le personnel du programme. Selon un représentant du programme de déclaration des nouveaux employés du Massachusetts, cette communication a été essentielle au développement harmonieux du programme. La période de déclaration s'est avérée un problème au Massachusetts, alors qu'en Alaska on a demandé au personnel du programme d'offrir la possibilité de présenter la déclaration sur disquette et bande magnétique en plus du support papier.

Pour faire accepter plus facilement la déclaration aux employeurs, de nombreux programmes d'État insistent sur le fait que les données sont communiquées à d'autres programmes de prestations de l'État afin d'aider à détecter les paiements excédentaires et les fraudes. Dans une brochure sur le programme du Texas, on décrit quatre avantages que les employeurs tirent de la déclaration des nouveaux employés :

- la déclaration des nouveaux employés améliore toutes les étapes du processus d'exécution des pensions alimentaires pour enfants;
- la déclaration des nouveaux employés permet de régler plus de recherches de paternité et d'établir un plus grand nombre d'ordonnances de pensions alimentaires pour enfants;
- la déclaration des nouveaux employés réduit les dépenses de l'État en matière d'aide sociale;

---

[11] Par exemple, l'Associated Industries of Florida, la Home Builders Association, la Hotel and Motel Association, la Retail Federation et la National Federation of Independent Business.

[12] Le programme de la Floride ciblait les employeurs ayant plus de 250 employés. Il était volontaire et visait au départ à accroître le recouvrement des pensions alimentaires pour enfants et à réduire les fraudes touchant l'assurance-chômage.

- la déclaration des nouveaux employés aide à prévenir les paiements excédentaires de prestations d'assurance-chômage.

Les deux derniers points suscitent souvent le plus d'intérêt de la part des employeurs. Pour convaincre ceux-ci, les responsables laissent entendre que les avantages du programme relatifs à l'exécution des pensions alimentaires pour enfants permettront au bout du compte de réduire les impôts de l'État.

Dans le rapport annuel de 1994 du programme de l'Arizona, un programme volontaire, on donne à penser que la période de déclaration peut influer sur la conformité de l'employeur. En Arizona, on demandait aux employeurs de produire une déclaration tous les 15 jours, mais on recommandait dans le rapport une période plus longue afin que les organismes de traitement de la paie puissent participer « sans la menace de pénalité » compte tenu qu'un grand nombre de ces organisations ont besoin de plus de 15 jours (mais moins de 35 jours) pour traiter les renseignements sur les nouveaux employés.

2. Opinions des employeurs sur la déclaration de l'employeur

Au cours de l'exercice financier 1992, le Legislative Budget Committee (LBC) de l'État de Washington a constaté que 73 % des entreprises ciblées étaient en faveur ou vivement en faveur du maintien du programme, tandis que 27 % y étaient opposées ou vivement opposées. Des 3 800 employeurs qui ont communiqué avec le programme de déclaration des nouveaux employés de l'État avant 1994, moins de 20 s'étaient opposés au programme et la plupart estimaient que l'État devrait obliger tous les employeurs à produire une déclaration.

En Ohio, on a constaté que la plupart des plaintes provenaient de petites entreprises qui se plaignaient du fardeau administratif et des coûts supplémentaires que la déclaration entraînait. La plupart des employeurs concernés de l'Ohio estimaient que le SESA (organisme d'État responsable de la sécurité d'emploi) recevait les mêmes renseignements. De petits employeurs de l'Arizona se demandaient aussi si les renseignements qu'ils devaient fournir étaient déjà collectés ailleurs.

Selon des membres du personnel du programme en Ohio : « Quand on expliquait aux employeurs que la différence avec la SESA réside dans le délai dont elle dispose pour entrer l'information et que, pour le programme, le facteur temps est un facteur décisif, leurs préoccupations se dissipaient. Après les quelques premiers mois de fonctionnement, les plaintes étaient rares, exception faite d'un petit nombre d'employeurs auxquels le programme posait des problèmes d'ordre philosophique ».

Le personnel des programmes d'autres États reprenait ces propos. Dans la plupart des cas, quelques employeurs seulement continuaient de critiquer le programme après qu'on leur ait démontré que leurs obligations en matière de déclaration contribuaient à repérer les débiteurs de pensions alimentaires pour enfants et, surtout, à réduire les impôts de l'État. Selon une personne-ressource du programme de l'Alaska, les employeurs considèrent qu'il s'agit d'un fardeau tout en étant conscients de l'importance de percevoir les pensions alimentaires pour enfants.

Malgré ce portrait généralement positif, des représentants patronaux étaient préoccupés par les exigences excessivement complexes et lourdes. Par exemple, quelques États demandaient des renseignements sur la couverture de l'assurance médicale des nouveaux employés. Cette demande posait des difficultés parce que la collecte de ces renseignements faisait intervenir différents services de leur entreprise. En effet , les services de la paie traitent habituellement la déclaration des nouveaux employés et les services des ressources humaines s'occupent de l'assurance médicale. Il est donc plus difficile de respecter les délais de déclaration.

Au départ, la Géorgie ne laissait aux employeurs que cinq jours pour déclarer leurs nouveaux employés, à compter de la date d'embauche. Les employeurs ayant un roulement de personnel élevé, comme les agences de placement temporaire, trouvaient la production d'une déclaration particulièrement lourde dans ces conditions. Comme on l'écrivait dans une publication destinée aux employeurs, « il est clair que quelques États ont rédigé leurs lois sans solliciter l'avis des employeurs, ce qui pourrait bien expliquer pourquoi l'appui des employeurs à l'égard de leurs programmes est limité » (ProPub Inc., 1993, p.2). Les employeurs présents dans plusieurs États étaient particulièrement préoccupés par les différences entre les programmes de déclaration des nouveaux employés des différents États.

La définition d'une « réembauche » posait un autre problème. Selon des employeurs, quelques États appliquaient une définition restrictive que les employeurs n'avaient pas coutume d'utiliser. Selon la définition des États, une réembauche pouvait comprendre l'employé licencié qu'on rappelait au travail; l'employé qui avait pris un congé autorisé ou des vacances non rémunérées; ou un employé saisonnier. En Virginie-Occidentale par exemple, la loi de l'État prévoit qu'on déclare comme nouvel employé tout employé n'ayant pas touché de salaire pendant une semaine ou plus. Les dispositions législatives de quelques États étaient si vagues que les employeurs avaient besoin de lignes directrices particulières sur les réembauches.

Les employés vivant dans un autre État que celui où ils travaillent posent un autre problème pour les employeurs. On ne savait pas très bien si l'employeur était tenu de respecter les obligations en matière de déclaration dans ces cas particuliers.

Dans une publication spécialisée (ProPub Inc., 1993, p.4), on fait les recommandations suivantes sous la rubrique « Les directives fédérales pourraient apporter un soulagement bienvenu » :

- Le règlement devrait prévoir des obligations uniformes en matière de déclaration des nouveaux employés pour tous les États. Une meilleure solution consiste à déclarer tous les nouveaux employés à une banque de données nationale.
- Le règlement doit obliger les employeurs à présenter une déclaration au plus mensuelle — on doit laisser à l'employeur le choix de la date de la déclaration mensuelle.
- On doit accorder des exemptions aux petites entreprises, comme les employeurs comptant moins de 20 employés.
- Les employés qui travaillent sporadiquement ou qui gagnent moins qu'un certain montant (comme 300 $ par mois) ne devraient pas être assujettis aux obligations en matière de déclaration.

- La notion de « réembauche » doit être définie de façon précise et raisonnable (p. ex. tout employé n'ayant reçu aucune rémunération pendant un mois ou plus).
- Les employeurs doivent avoir la possibilité de présenter leur déclaration sur divers supports.
- Les pénalités ne doivent pas être excessives, surtout dans la première année de mise en œuvre (p. ex. pénalités ne s'appliquant qu'après avertissements, 50 $ pour une violation non délibérée).

3. Coûts pour les employeurs

Le sondage effectué dans l'État de Washington demandait aussi aux industries ciblées d'indiquer les coûts relatifs à la déclaration de nouveaux employés et d'employés réembauchés, ce qui pouvait comprendre les coûts relatifs au temps du personnel, au papier, à la photocopie, à l'expédition par la poste ou par voie électronique, à la programmation informatique, aux bandes, aux disquettes et au temps pris sur les processeurs centraux. Pour 93 % des répondants au sondage, la déclaration n'entraîne que des coûts minimes, si coûts il y a.

Le coût moyen de lancement pour les employeurs variait de 0 à 4 000 $ (deux sociétés ayant rapporté des coûts de lancement de 20 000 $ et 25 000 $ ont été écartées de l'analyse, sans qu'on explique pourquoi). Le coût de lancement moyen global par entreprise était de 97 $. Le coût d'exploitation mensuel moyen était de 27 $. Les coûts variaient considérablement selon la taille de l'entreprise. Par exemple, les coûts mensuels moyens de déclaration étaient deux fois plus élevés dans les entreprises comptant 250 employés ou plus que dans les entreprises comptant 50 employés ou moins. Cependant, quand on calcule le coût moyen et médian par nouvel employé, il est clair que le fardeau financier est plus lourd pour les petits employeurs : une médiane de 12 $ comparativement à 1 $ pour les employeurs comptant 250 employés ou plus. (Tous les chiffres sont fournis en dollars américains.)

Tableau 2 : Coûts pour les employeurs selon la taille de l'entreprise, sondage de l'État de Washington, 1992 (en dollars US)

Taille de l'entreprise (nombre d'employés)	Coûts de lancement moyens	Coûts mensuels moyens	Coûts mensuels médians	Nombre moyen d'embauche/ an	Coût unitaire moyen	Coût unitaire médian	Nombre d'entreprises
0-50	36,66 $	13,66 $	5,00 $	11	57,10 $	12,00 $	82
51-249	90,41 $	33,75 $	20,00 $	82	13,17 $	3,63 $	88
250+	133,12 $	27,44 $	20,00 $	262	3,49 $	1,00 $	44
Moyenne, médiane ou total	**97,32 $**	**26,67 $**	**10,00 $**	**90**	**27,71 $**	**3,14 $**	**214**

Source : Washington DSHS, 1993.

Dans une enquête auprès d'un échantillon d'entreprises de la Floride, on a constaté que les entreprises comptant plus de 250 employés consacraient moins de 30 minutes par période pour produire leur déclaration en 1995 (Florida Advisory Council, 1995, p.3).

On nous a dit que quelques grandes entreprises de traitement de la paie ont commencé récemment à exiger des entreprises 2 $ pour chaque nouvel employé.

c. Conformité des employeurs

On dispose de relativement peu d'information sur la mesure dans laquelle les employeurs se conforment aux demandes de transmettre des données sur les nouveaux employés et les employés réembauchés, probablement parce que la surveillance et l'application de la réglementation n'ont pas figuré parmi les priorités des programmes de déclaration des nouveaux employés.

Les programmes de déclaration volontaire de l'Arizona et du Texas n'ont pas envisagé de prendre des mesures pour faire respecter la réglementation, puisque les employeurs pouvaient décider de participer ou non. En 1996, 1 % seulement des employeurs de l'Arizona déclaraient leurs nouveaux employés et environ 2 % le faisaient en 1997. Dans le rapport annuel de 1996, on note que la conformité des employeurs au délai de 15 jours variait, mais que de nombreux employeurs présentaient une déclaration toutes les deux semaines. D'autres employeurs choisissaient de présenter une déclaration suivant leur cycle de paie. Étant donné que la déclaration était volontaire, les employeurs utilisaient le calendrier qui leur convenait. Le programme a suivi quelques-uns des plus grands employeurs et constaté que les rapports étaient habituellement présentés entre 7 à 30 jours suivant l'embauche. Quelques grands employeurs de l'Arizona ne présentaient pas de déclaration parce que le programme n'acceptait pas les transmissions électroniques. Selon un répondant de l'Arizona, les petits employeurs étaient plus réticents que les grandes sociétés parce qu'ils ne possédaient pas de systèmes de déclaration régulière.

Le programme de déclaration obligatoire des nouveaux employés du Massachusetts n'a pas contrôlé l'observation de façon systématique, mais le personnel a recoupé les données sur les nouveaux employés avec les données trimestrielles sur l'emploi pour trouver les nouveaux employés qu'on ne leur avait pas signalés. Au lieu de mettre à l'amende les sociétés soupçonnées de ne pas produire de déclaration, les membres du personnel leur envoyaient une lettre de rappel.

De même, selon la coordonnatrice du programme de l'État de Washington, les entreprises qui ne se conforment pas ont généralement de bonnes raisons, comme des changements de personnel. Elle a constaté qu'une lettre offrant une aide aux entreprises constituait une stratégie de relations publiques plus efficace qu'une lettre d'avertissement officielle.

En Floride, 61 % des grands employeurs ciblés s'étaient conformés au programme après l'envoi par la poste d'une trousse d'information. Les autres entreprises comptaient souvent moins de 250 employés, n'étaient pas au courant du programme ou n'avaient pas pris conscience du fait que leur statut de filiales d'une société comptant plus de 250 employés impliquait qu'elles

devaient présenter une déclaration. En Floride, on prévoit qu'un second envoi postal rehaussera le taux de conformité (Florida Advisory Council, 1995, p.3).

En Alaska, la non-conformité était habituellement due à un malentendu plutôt qu'à un refus pur et simple de participer. Parfois, lors d'un changement de personnel, l'ancien employé n'avait pas transmis de renseignements sur la fonction de déclaration. L'État a cependant adopté une attitude plus sévère à l'endroit de quelques employeurs qui avaient refusé au départ de participer. Même si aucune mesure légale officielle n'a été prise, le procureur général de l'Alaska a envoyé une lettre aux employeurs récalcitrants les menaçant de leur imposer la pénalité de 1 000 $ prévue dans la loi de l'État.

Dans d'autres États où des pénalités pour non-conformité étaient prévues, on ne pensait pas que les mesures juridiques étaient rentables, compte tenu des amendes limitées en cause. Par exemple à Washington, la pénalité était de 25 $ par mois. Le personnel du programme de déclaration des nouveaux employés de l'État de Washington hésitaient encore plus à prendre des mesures parce qu'en vertu de la loi de l'État, les entreprises qui négligeaient de déclarer un nouvel employé pouvaient être tenues responsables des dettes de ce dernier.

En Ohio, la pénalité était de 25 $ pour chaque rapport intentionnellement omis. Personne n'a été mis à l'amende, même si un recoupement de la banque de données des nouveaux employés et des rapports trimestriels sur les salariés a révélé qu'un grand nombre d'employés n'étaient pas déclarés. L'Ohio a plutôt envoyé une lettre à chaque employeur concerné réitérant les conditions de déclaration du programme, leur offrant de l'aide et les informant que des sanctions seraient imposées en cas de non conformité (Ohio DHS, date inconnue).

Malgré l'importance de la conformité de l'employeur, on sait peu de choses sur les taux de conformité, exception faite des estimations relatives aux programmes volontaires. Les États ont probablement hésité à imposer des pénalités parce que les amendes étaient limitées et qu'on voulait s'allier la coopération du milieu des affaires.

5. Suggestions pour obtenir la coopération des employeurs

Voici quelques-unes des solutions les plus efficaces pour encourager la déclaration des nouveaux employés, selon les commentaires recueillis auprès de membres du personnel des programmes de déclaration des nouveaux employés et de représentants d'associations américaines du milieu des affaires :

- *Solliciter le plus possible l'avis des employeurs locaux*. La meilleure façon d'obtenir l'appui des employeurs consiste à les faire participer à l'élaboration du programme. La participation, à un stade précoce, de représentants des employeurs renseigne le personnel du programme sur des points comme les travailleurs saisonniers et le roulement du personnel. Ces représentants peuvent aussi négocier des détails comme les périodes et les méthodes de déclaration qui peuvent influer sur la conformité des employeurs. Ils devraient aussi participer à des groupes de discussion et examiner les ébauches de brochures sur la déclaration des nouveaux employés.
- *Indiquer clairement aux employeurs comment les données seront utilisées*. Les employeurs sont moins réfractaires quand ils voient l'avantage de recouvrer les pensions alimentaires pour

enfants pour la société. De façon générale, ils sont ravis d'entendre dire que les départements d'État utiliseront les données pour détecter la fraude et les paiements excédentaires dans d'autres programmes sociaux et cela peut faire partie d'une stratégie de promotion pour obtenir l'appui des employeurs, selon un responsable du Massachusetts. Un des arguments les plus convaincants pour les représentants patronaux est l'avantage que peut constituer pour eux la réduction des dépenses de l'État dans les programmes d'aide sociale, d'assurance-chômage et autres.

- *Inclure diverses méthodes de déclaration.* Les entreprises possèdent des degrés divers de sophistication technologique; la production d'une déclaration devrait donc être aussi facile que possible. Selon le personnel des programmes de déclaration des nouveaux employés, les grandes sociétés préfèrent généralement transmettre les renseignements sur les nouveaux employés sur bande magnétique ou, si possible, par l'Internet. Les petites entreprises préfèrent avoir un éventail de choix, y compris le courrier électronique, le télécopieur et le courrier régulier.
- *Contrôler l'observation des employeurs avec précaution.* En général, on peut améliorer la conformité en envoyant aux employeurs une lettre de rappel amicale. Il est aussi plus facile de repérer la non-conformité quand les États obligent les employeurs à produire une déclaration peu importe l'activité d'embauche, puisqu'il est difficile autrement de distinguer la non-conformité de l'absence d'activité.
- *Demander des éléments de données simples.* Selon des représentants d'entreprises, les programmes ne devraient demander que des renseignements faciles à obtenir, comme les renseignements fournis sur les formules W-4. Avant l'adoption de la PRWORA, l'absence de normalisation des données et des mécanismes de déclaration d'un État à l'autre compliquait la tâche pour les employeurs présents dans plusieurs États. Les entreprises ne pouvaient uniformiser leurs procédures parce que les renseignements demandés variaient d'un État à l'autre.
- *Mettre sur pied un service d'aide téléphonique pour les employeurs (un numéro sans frais) pour que ceux-ci puissent obtenir rapidement des réponses à leurs questions.*
- *Désigner un lieu central où envoyer les retenues de salaire.* Avant l'adoption de la PRWORA, quelques États exigeaient que les retenues sur le salaire soient expédiées à un lieu central, tandis que dans d'autres États, les lieux d'expédition étaient variés. Par exemple au Texas, il y a 200 tribunaux de comté et les employeurs se plaignaient souvent qu'ils ne savaient pas très bien quelle cour était la plus compétente.

Procédures relatives aux nouveaux employés

1. Présentation et modes de transmission de la déclaration

En général, les employeurs produisaient leur déclaration au moyen de l'Employee's Withholding Allowance Certificate américain (formule W-4)(autorisation de retenue sur le salaire de l'employé)), puisque selon la loi américaine, tous les employés doivent remplir cette formule quand ils commencent un nouvel emploi. Les employeurs utilisent la formule W-4 pour déterminer les retenues sur le salaire de l'employé aux termes de l'impôt sur le revenu. La formule est classée dans le dossier de l'employé et communiquée au gouvernement américain ou

à l'État dans certaines circonstances.[13] Les données sur les formules W-4 sont le nom, l'adresse et le SSN de l'employé, ainsi que le nom, l'adresse et le numéro d'identification fédéral de la société. Dans quelques États, on utilise des formules qui demandent d'autres renseignements, comme la date d'embauche, la date de naissance de l'employé et des renseignements sur la couverture médicale.

Comme nous l'avons vu ci-dessus, les employeurs veulent pouvoir transmettre les données de plusieurs façons. Dans tous les États, les employeurs pouvaient poster ou télécopier (sans frais) une copie de la formule W-4, ou l'équivalent pour l'État. La plupart des employeurs utilisent maintenant la transmission électronique, mais du début au milieu des années 1990, la plupart préféraient utiliser l'imprimé. Dans l'État de Washington par exemple, moins de 10 % des déclarations ont été transmises par voie électronique en 1994. Par ailleurs, quatre ans plus tard, 24 % seulement des rapports soumis en Caroline du Sud étaient imprimés; les autres ont été transmis sur disquette, cartouche ou bande. Cela s'explique peut-être par le fait que la plupart des employeurs de la Caroline du Sud qui présentent des déclarations volontaires sont aussi de grandes entreprises à la fine pointe de la technologie.

Récemment, de nombreux employeurs ont préféré utiliser l'Internet, en particulier les petites entreprises. Toutefois, les États doivent protéger les renseignements personnels transmis de cette façon. Au Massachusetts, chaque employeur utilise un mot de passe pour avoir accès à la partie du site Web réservée aux déclarations. Selon le document de promotion du Massachusetts, il faut moins d'une minute par rapport, après quoi l'employeur reçoit un accusé de réception du rapport.

Les programmes de déclaration des nouveaux employés ne possèdent pas tous des systèmes sophistiqués permettant de déclarer les nouveaux employés en direct. Par exemple jusqu'à récemment, le personnel du programme de l'Oregon devait imprimer les rapports électroniques et entrer l'information à la main. Les programmes des petits États, comme l'Oregon, ont eu plus de difficulté à satisfaire aux exigences de la PWRORA américaine.

Dans quelques États, les employeurs peuvent déclarer leurs nouveaux employés au moyen d'un service téléphonique sans frais. Une personne-ressource de l'État de Washington nous a dit que la déclaration par téléphone « nécessitait deux employés à temps plein pour transcrire l'information qui s'avérait souvent incomplète et le personnel ne savait pas comment communiquer avec les employeurs pour obtenir le reste des données ». D'autres États utilisent un service téléphonique sans frais où un employé formé répond aux appels, ce qui donne de meilleurs résultats.

2. *Rapprochement des dossiers de pensions alimentaires pour enfants avec les déclarations des employeurs*

Dans la plupart des premiers programmes de déclaration des nouveaux employés, les employeurs devaient déclarer leurs nouveaux employés dans les 15 jours à un mois de l'embauche ou de la

---

[13] L'employeur doit soumettre une formule W-4 à l'Internal Revenue Service (IRS) dans les cas où il fait face à deux demandes de retenues ou plus, ou quand un employé demande d'être exempté de la retenue aux fins de l'impôt sur le revenu et que son salaire dépasse 200 $ par semaine.

réembauche. La Division des pensions alimentaires pour enfants de l'État, un autre département d'État ou un entrepreneur privé pouvait alors apparier le nom et le SSN de l'employé avec les dossiers ouverts de pensions alimentaires pour enfants. De nombreux SSN étaient inexacts, en raison d'erreurs commises en remplissant la formule ou en entrant les données. Dans quelques États, on vérifiait donc les données à l'aide d'un programme informatique spécial.

Les rapprochements étaient tous transmis aux organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants. Dans quelques États, l'agent envoyait une lettre de vérification d'emploi à l'employeur et si l'emploi était confirmé, il prenait des mesures pour obtenir une ordonnance de retenue sur le salaire. Par exemple, en Arizona, le nouvel employé apparaissait dans le système moins de deux jours après la réception de l'information. Quand il avait en main une ordonnance judiciaire valide, l'agent appelait l'employeur, confirmait que le parent non gardien était toujours à son emploi et amorçait la procédure de cession du salaire dans les 10 jours. Dans l'État de Washington et au Massachusetts, un système entièrement automatisé identifiait les parents non gardiens défaillants et expédiait automatiquement une lettre à l'employeur avant que le personnel n'intervienne et évalue le dossier.

En Californie, les données sur les nouveaux employés étaient *expédiées par la poste* aux bureaux d'exécution des pensions alimentaires pour enfants au lieu d'être transmises par voie électronique ou par télécopieur. Naturellement, il y avait un retard d'environ un mois avant que les données parviennent aux agents. La banque de données de la Californie comportait des listes en double, car les documents qu'elle renfermait remontaient à six mois et étaient rapprochés chaque mois avec les dossiers de pensions alimentaires pour enfants. Jusqu'à ce qu'on le règle, ce problème et l'augmentation de la charge de travail avaient déjà réduit la confiance dans le programme de déclaration.

3. Retenue sur le salaire (revenu)

Les retenues sur le salaire représentent entre la moitié et les deux tiers de tous les montants perçus et, par ailleurs, produisent les taux de conformité et les recouvrements les plus élevés (Bartfield et Meyer, 1994). En vertu de la PRWORA, les États doivent mettre en œuvre des procédures pour effectuer une retenue sur le salaire des débiteurs d'obligations alimentaires et ces procédures ne doivent pas nécessiter une audience judiciaire ou administrative (Legler, 1996, p.542).

Si un employé doit payer des pensions alimentaires pour enfants, on demande aux employeurs de mettre de côté une partie des gains de l'employé.[14] Comme nous l'avons mentionné, quelques États possèdent une procédure entièrement automatisée pour faire la retenue sur le salaire tandis que d'autres continuent d'utiliser des procédures manuelles. Au Massachusetts, l'automatisation a réduit les coûts relatifs à l'exécution des pensions alimentaires pour enfants de 9 174 000 $ à 777 000 $, soit une diminution moyenne par dossier de 286 $, ou de 306 $ à 20 $ (Département

[14] Pour indemniser les employeurs des frais relatifs aux retenues sur le salaire des employés, la plupart des États les autorisent à prélever des droits de traitement minimes sur le salaire de l'employé. Ces droits sont facultatifs et varient d'un État à l'autre. Par exemple, le Massachusetts autorise le prélèvement d'un dollar par retenue tandis que les employeurs de l'Alaska peuvent déduire jusqu'à cinq dollars par chèque.

du Revenu, 1995). Comme pour tout processus automatisé, un processus d'examen devrait par ailleurs permettre de corriger rapidement les retenues erronées sur le salaire.[15]

Le répondant d'un État a repéré un problème : les employeurs ayant plusieurs places d'affaires ou des services de paie à divers endroits ne mentionnent qu'une adresse d'affaires, qui n'est pas forcément celle où l'État doit envoyer les retenues sur le revenu de l'employé. Ceci étant, le personnel de l'exécution ne peut émettre automatiquement une ordonnance de retenue sur le salaire avant d'être sûr qu'elle atteindra le service de paie compétent.

Confidentialité

La plupart des lois des États prévoient une période, souvent entre 3 et 12 mois, après laquelle les dossiers non appariés devaient être détruits. Cependant, la loi du Texas précise que l'État « ne créera aucun dossier concernant l'employé et les renseignements... seront détruits rapidement ». L'État ne doit conserver les données que si une obligation alimentaire doit être établie ou exécutée. On a critiqué le programme de déclaration des nouveaux employés en soutenant qu'il portait atteinte à la vie privée et au départ, la destruction de documents était le principal mécanisme pour faire taire de telles critiques. La PRWORA ne renferme toutefois aucune disposition relative à la destruction des documents.

Mesure de l'efficacité des programmes

La présente recherche avait entre autres pour objet de déterminer si les divers modèles de déclaration obtiennent des taux d'efficacité différents. Il est difficile d'établir des comparaisons utiles entre les États, étant donné que le volume et la nature des renseignements disponibles varient d'un État à l'autre, à tel point que nous ne pouvons être sûres que nous comparons des pommes avec des pommes, et non pas des pommes avec des oranges.

Habituellement, les États évaluent l'efficacité des programmes de déclaration des nouveaux employés en examinant :

- les taux de rapprochement et la proportion de dossiers de pensions alimentaires pour enfants par rapport au nombre d'employés déclarés dans le cadre du programme;
- l'augmentation des pensions alimentaires pour enfants recouvrées attribuable au programme.

Le tableau 3 présente les taux de rapprochement, mais à cause du manque de clarté de la documentation, nous ne savons pas, par exemple, si la catégorie « exécution » était limitée aux dossiers où le payeur était en retard ou si elle contenait tous les rapprochements avec une ordonnance. Dans la plupart des documents, on ne définissait pas en quoi consiste un rapprochement, mais le taux était habituellement fondé sur les rapprochements avec des dossiers ouverts. Par exemple, au Massachusetts, le taux de rapprochement comprenait les personnes qui

---

[15] En cas d'erreur, on peut demander une révision administrative. Dans les documents disponibles, on ne parle pas de la responsabilité juridique pour les erreurs.

payaient déjà des pensions alimentaires pour enfants. Selon les agents interviewés, ces données étaient importantes parce que l'État pouvait avoir besoin de hausser le montant des paiements.

Tableau 3 : Taux de rapprochement entre les dossiers de pensions alimentaires pour enfants et les données des déclarations des employeurs (en pourcentages)

	Taux moyen (tous les dossiers)	Taux le plus récent (tous les dossiers)	Rapprochements avec les recherches de paternité	Rapprochements avec l'établissement de pensions alimentaires	Rapprochements avec les mesures d'exécution
Programmes ciblés et obligatoires :					
Alaska	3,9	4,0[a]	0,2[d]	n/d	4,1[d]
Oregon	8,7	7,7[b]	(0,9)[e]	(2,8)[e]	(5,9)[e]
Washington	8,8	10,1[c]	n/d	n/d	n/d
Programmes ciblés et volontaires :					
Texas	3,7	3,1[b]	n/d	n/d	n/d
Tous les employeurs et programmes volontaires :					
Arizona	8,0	6,1[a]	1,7[a]	1,3[a]	3,1[a]
Tous les employeurs et programmes obligatoires :					
Connecticut*	n/d	0,5[b]	-	-	0,5[b]
Iowa	n/d	11,0[b]	n/d	n/d	n/d
Kentucky	n/d	9,6[a]	n/d	n/d	5,1[a]
Floride**	5,5	6,2[c]	n/d	n/d	2,6[c]
Maryland***	n/d	4,0[a]	0,8[a]	0,6[a]	2,9[a]
Massachusetts	3,7	3,5[a]	n/d	n/d	n/d
Missouri	n/d	10,6[b]	n/d	n/d	n/d
New York	n/d	7,0[c]	n/d	n/d	3,9[c]
Virginie	n/d	7,3[bc]	n/d	n/d	n/d

Notes : [a] = 1997; [b] = 1995; [c] = 1996; [d] = 1992; [e] = 1994;
n/d = non disponible; ( ) = estimation.

* Le Connecticut n'apparie les données sur les nouveaux employés qu'avec les débiteurs défaillants.

** Le programme de la Floride était obligatoire pour les employeurs ayant des effectifs de plus de 250 employés.

*** Le programme du Maryland était volontaire au départ; aucune donnée sur les taux de rapprochement n'était disponible pendant cette période. Les taux rapportés ci-dessus concernent les six premiers mois du programme obligatoire, de juillet à décembre 1997.

Les taux figurant dans le tableau 3 indiquent qu'il y a peu de liens entre la nature du programme et l'efficacité pour apparier le nom des parents non gardiens aux données tirées des déclarations des employeurs. On pourrait penser que les programmes ciblés auraient des taux plus élevés, mais cela ne semble pas avoir été le cas. Les taux les plus récents pour les programmes ciblés variaient entre 4 à 10 %. Le programme volontaire du Texas avait un taux de rapprochement d'environ 3 %, et le programme de l'Arizona, d'environ 6 %. Les programmes obligatoires affichaient des taux de 3,5 à 11 %. Au Connecticut, où il était clair que les rapprochements ne concernaient que les payeurs en défaut, le taux n'était que de 0,5 %. Dans les autres

programmes, on rapporte des taux pour les dossiers d'exécution variant de 2,6 à 5,9 % de tous les nouveaux employés déclarés.

Les taux de rapprochement non uniformes au sein des catégories de programmes pourraient être dus à de nombreux facteurs non liés aux programmes, comme les différences existant entre les États pour ce qui concerne :

- le pourcentage d'ordonnances de pensions alimentaires pour enfants mettant en cause des assistés sociaux, étant donné que l'exécution est plus difficile dans ces cas;
- le pourcentage des dossiers de pensions alimentaires pour enfants dans lesquels on recherche le parent non gardien ou dans lesquels ce dernier est défaillant;
- la mobilité résidentielle et professionnelle des débiteurs de pensions alimentaires pour enfants;
- l'état de l'économie et si un grand nombre d'employeurs offrent du travail saisonnier.

Il est possible que les États définissent différemment les rapprochements. De plus, selon le Center for Law and Social Policy, les chiffres fournis par les organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants quant au nombre de dossiers sont peut-être douteux : « Il est légitime de s'interroger sur l'exactitude des données sur le nombre de dossiers IV-D » (Center for Law and Social Policy, 1998, p.7). Les États n'utilisaient pas les mêmes définitions ni les mêmes procédures pour ouvrir et fermer des dossiers, et même à l'intérieur d'un État, les pratiques variaient. Si la définition de « dossier » varie selon l'État, il est donc naturel que les taux de rapprochement varient eux aussi.

Des études de suivi dans plusieurs États ont aussi montré qu'il faut être prudents pour utiliser le taux de rapprochement comme indicateur de l'efficacité d'un programme.

Le service de repérage des parents de la Californie a sondé les organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants de comtés en 1993 et 1994 pour déterminer si les listes de nouveaux employés provenant d'un nouveau registre étaient efficaces pour exécuter des pensions alimentaires pour enfants. Tous les employeurs de la Californie devaient soumettre le nom des nouveaux employés dans les 30 jours suivant l'embauche. Les organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants du comté ont expliqué ce qu'ils ont fait avec les 299 rapprochements entre les dossiers de pensions alimentaires pour enfants et les listes de nouveaux employés.

Pour des raisons inconnues, les comtés ont rapporté que seulement 227 éléments de l'échantillon ont pu être versés dans les dossiers pour traitement, et les renseignements ont pris environ 33 jours à se rendre à destination après avoir été mis à la poste. Parmi les inscriptions, 66 % ont fourni des renseignements que le comté ne possédait pas, comme une adresse, tandis que 29 % des inscriptions n'ont fourni aucune nouvelle information et 5 % ont mis en cause la mauvaise personne, habituellement à cause d'un rapprochement inexact des SSN.

L'analyse a révélé que des sommes ont été perçues dans 8 % des inscriptions « utiles ». Des 150 inscriptions qui ont fourni des renseignements nouveaux, 80 % ont abouti à un contact fructueux avec l'employeur. De ces 120 inscriptions, 43 (36 %) seulement concernaient des gens

encore à l'emploi de l'employeur. L'État a pris des mesures d'exécution dans 34 cas sur 43. De ce nombre, 28 ont abouti à une ordonnance de cession de salaire ou de suspension de permis. Le montant moyen des cessions de salaires était de 440 $ par mois. On a recouvré un montant dans 18 des 28 cessions de salaires (64 %) et à l'époque du sondage, 11 des 18 parents non gardiens payaient encore la pension alimentaire pour enfants. En moyenne, les mesures d'exécution survenaient 65 jours après l'expédition des listes par la poste.

Le programme de la Floride a effectué un exercice assez similaire, portant sur les rapprochements de nouveaux employés pour les six premiers mois de 1995 (Florida Advisory Council, 1995). Le taux d'appariement préliminaire était de 5,8 %. Parmi les 28 693 rapprochements, 58 % concernaient des « cas d'obligation » pour lesquels on avait déjà établi une obligation alimentaire, et 42 % étaient des « cas sans obligation », liés semble-t-il à des demandes de recherche de paternité (seulement quelques douzaines de cas de cette catégorie ont abouti à l'établissement d'une obligation).

Dans 91 % des cas d'obligation, on avait besoin d'information sur l'endroit. De ce nombre, 38 % étaient « non productifs » (en ce sens que l'emploi avait pris fin), 20 % étaient en instance et 42 % étaient productifs. Parmi les cas productifs, on avait procédé à des retenus sur le salaire dans 89 % des cas. Un tiers des cas avec obligation ont abouti à une ordonnance de déduction sur le revenu. Si ces rapports étaient appliqués au taux de rapprochement préliminaire de 5,8 %, le « taux d'efficacité » passerait de 5,8 % à 1,1 % des noms appariés (c.-à-d. les cas où une ordonnance de déduction a été mise en œuvre).[16]

En Ohio, un examen d'un échantillon aléatoire de cas appariés a révélé ce qui suit :

- 24 % — l'employeur était inconnu avant le rapprochement;
- 21 % — obtention d'une ordonnance de retenue sur le revenu;
- 18 % — autres mesures d'exécution;
- 16 % — aucune mesure;
- 8 % — « des mesures préliminaires superflues » (non définies) ont été prises;
- 12 % — on a exclu des dossiers parce qu'ils étaient fermés, le débiteur ne pouvait être repéré, ou il s'agissait de rejets ou de renvois d'autres administrations.

En conséquence, 39 % des rapprochements ont abouti à une quelconque forme de mesures d'exécution et environ le cinquième ont abouti à une retenue sur le revenu.

Selon une étude interne réalisée au Connecticut, on n'a pas émis d'ordonnance de retenue sur le revenu dans 56 % des dossiers appariés pour les raisons suivantes :

- dans 18 % de tous les rapprochements, l'employé avait déjà quitté son travail lors de la réception de la recommandation;
- dans 13 % des cas, une mesure de retenue sur le salaire existait déjà;
- dans 11 % des cas, le dossier ne comportait aucune ordonnance de retenue sur le revenu et il fallait prendre d'autres mesures pour obtenir l'ordonnance;

---

[16] 5,8 % x 58 % x 33 % = 1,1 %

- dans 14 % des cas, il y avait d'autres raisons (lettre de la Support Enforcement Division, ou Division de l'exécution des pensions alimentaires pour enfants, février 1998).

En Iowa, une analyse d'un échantillon de dossiers de pensions alimentaires pour enfants a donné les résultats suivants après l'appariement :

- 31 % — aucun paiement reçu;
- 20 % — paiements réguliers reçus dans des dossiers connus pour défaut de paiement;
- 18 % — les renseignements ont aidé à repérer un débiteur et ils ont permis d'obtenir une ordonnance de pensions alimentaires;
- 16 % — le débiteur faisait déjà des paiements;
- 11 % — quelques paiements reçus par suite du rapprochement, puis l'emploi a pris fin;
- 4 % — une erreur de SSN a engendré un rapport non valide.

En conséquence, dans 31 % des rapprochements, la déclaration de l'employeur a abouti à un paiement.

À la fin de 1994 et au début de 1995, le personnel du programme de la Virginie a constitué un échantillon de 295 dossiers appariés afin de déterminer l'issue des rapprochements. Dans cet échantillon, 25,3 % des cas avaient abouti à la perception de montants grâce à la retenue sur le salaire et 32 377 $ du montant perçu pouvaient être attribués au programme (en ce sens que l'information a été disponible avant l'information extraite des rapports sur les salaires trimestriels). En extrapolant les résultats sur les 29 premiers mois du programme, l'auteur de l'étude a estimé que les montants perçus de pensions alimentaires pour enfants avaient augmenté de 20,2 millions de dollars.[17]

Le rapport montre aussi pourquoi il n'y a eu aucune retenue sur le salaire dans certains dossiers de la Virginie : dans 34 % des cas, la retenue sur le salaire était « non indiquée »; dans 20 %, l'emploi avait été repéré d'autres façons; dans 11 % des cas, la personne n'occupait plus le même emploi; dans 4 %, les renseignements étaient incomplets et inutilisables; et dans 32 % des cas, aucune raison n'était fournie (Virginia Division of Child Support Enforcement, 1995) :

Ces exercices de surveillance montrent bien que les taux de rapprochement ne se traduisent pas forcément en des montants perçus. Voici pourquoi il pourrait être imprudent d'accepter les taux de rapprochement sans se poser de questions et extrapoler les mêmes résultats au Canada.

- Nous ne savons pas à quel point les charges de travail de nos organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants diffèrent de celles des organismes américains, surtout en fait de nombre et de proportion de dossiers de débiteurs défaillants ni par rapport à d'autres facteurs, comme la mobilité des parents.
- De nombreux États rapportent des taux de rapprochement non seulement pour les dossiers dans lesquels les paiements sont en retard, mais pour l'ensemble de leurs dossiers, y compris

[17] D'après les données fournies, nous n'avons pu déterminer comment l'auteur est arrivé à ce chiffre de 20,2 millions de dollars.

ceux où une ordonnance n'a pas encore été établie et dans lesquels la paternité reste à déterminer.
- Repérer le lieu de travail du parent non gardien n'est que la première étape pour recouvrer les sommes dues.

Très souvent, les chiffres relatifs au recouvrement fournis dans les documents des programmes sont impressionnants; c'est peut-être normal étant donné qu'ils servent d'outils de relations publiques et de marketing pour faire accepter le programme aux employeurs et au grand public. Par exemple, des publications de l'Office of Child Support Enforcement des États-Unis (1997) renferment une série de « succès » :

- L'État de Washington a attribué au programme de déclaration des nouveaux employés le recouvrement de 7,8 millions de dollars de juillet 1990 à janvier 1992.
- Le Missouri estime que son programme a haussé de 11 millions de dollars le montant des pensions alimentaires pour enfants recouvrées pour l'exercice de 1996.
- Dans un rapport du gouvernement de l'Oregon, on affirme que dans les 13 premiers mois d'activité de son programme, l'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants a augmenté les sommes perçues de 3,4 millions de dollars. L'organisme avait reçu des paiements additionnels dans 4 800 des 18 3000 dossiers appariés.

Il est presque impossible de comparer les taux de recouvrement entre les programmes de déclaration des nouveaux employés ou d'autres catégories de programmes, étant donné que la plupart des sources fournissent le total des montants perçus qu'on pouvait attribuer au programme, sans fournir le nombre de dossiers ouverts de pensions alimentaires pour enfants ni le nombre de dossiers de défaut de paiement. Idéalement, nous aurions besoin du montant moyen perçu par dossier de défaut de paiement.

Par ailleurs, les données sur les recouvrements ne sont pas toujours cohérentes. Par exemple, dans un rapport annuel de l'Arizona, on a estimé les pensions recouvrées à 350 000 $ pour l'exercice 1995, mais un document interne plus récent fait passer cette estimation à 1 636 675 $.

La même chose est arrivée aux données pour la Floride. Dans le rapport de 1995 cité ci-dessus, on estime que le programme de déclaration des nouveaux employés a permis d'obtenir des ordonnances d'un montant total de 5,2 millions de dollars par an, pour environ un million de nouveaux employés déclarés. Cependant, une autre source estimait que la déclaration des employeurs avait permis de recouvrer des pensions alimentaires atteignant 15,2 millions de dollars, soit le triple (U.S. Office of Child Support Enforcement, *Child Support Report*, 1996). Les écarts peuvent être dus à la façon de déterminer quels montants recouvrés pouvaient être directement attribués au programme de déclaration des nouveaux employés plutôt qu'à d'autres méthodes d'exécution des ordonnances de pensions alimentaires pour enfants.

L'échange de données avec d'autres programmes sociaux

On a aussi utilisé les banques de données sur les nouveaux employés à d'autres fins que l'exécution des pensions alimentaires pour enfants, par exemple pour détecter des fraudes et des paiements excédentaires dans d'autres programmes sociaux.

1. Accès aux données sur les nouveaux employés

Avant l'adoption de la PRWORA, de nombreux programmes de déclaration des nouveaux employés partageaient leurs banques de données avec les régimes d'indemnisation des accidents du travail, d'assurance-chômage, d'assurance-maladie et les organismes d'aide aux familles ayant des enfants à charge (AFDC). Nous avons examiné cinq États prévoyant le partage d'information, soit la Géorgie, le Massachusetts, le Missouri, le Texas et la Virginie-Occidentale, afin d'étudier les détails de leurs ententes.

Les répondants des États que nous avons appelés nous ont tous dit qu'ils voulaient avoir accès à la banque de données des nouveaux employés pour trouver plus rapidement les prestataires qui avaient un emploi. Tous les organismes consultaient les rapports sur les salaires trimestriels pour détecter les emplois et les revenus non déclarés. Comme nous l'avons vu, ces données pouvaient être vieilles de quatre à six mois quand venait le temps de les recouper avec des dossiers ouverts. Dans certains cas, les paiements excédentaires pouvaient être versés pendant des mois avant d'être détectés.

La Texas Workforce Commission (TWC : Commission de la main-d'œuvre du Texas) utilisait aussi les données pour comparer les noms des nouveaux employés aux noms des bénéficiaires actuels de prestations d'assurance-chômage, et à ceux de ses anciens dossiers de paiements excédentaires. Si la Commission appariait un ancien client et un paiement excédentaire récent important, elle réactivait le dossier et demandait une ordonnance de retenue sur le revenu.

Avant l'adoption de la PRWORA, des politiques ou des lois des États empêchaient parfois les organismes de consulter la banque de données sur les nouveaux employés. De nombreux États, comme l'Alaska, avaient prévu explicitement que les données des déclarations des employeurs ne pouvaient être utilisées qu'aux fins de l'exécution des pensions alimentaires pour enfants. Le cas échéant, et dans les États où l'on ne mentionnait pas du tout l'accès extérieur, on a dû modifier les dispositions législatives de l'État. Au Massachusetts et au Missouri, l'adoption de la PRWORA a fourni l'impulsion nécessaire pour approcher l'organisme IV-D afin de conclure un accord. Dans les trois autres États, la sensibilisation aux initiatives d'exécution des pensions alimentaires pour enfants s'est faite dans le cadre des communications régulières entre les départements.

2. La logistique du transfert de données

De nombreux organismes ont dû attendre avant de consulter les données parce qu'il a fallu modifier des systèmes informatiques et développer des logiciels pour permettre la transmission. Par exemple, le département IV-A (aide sociale) de la Virginie-Occidentale a attendu plusieurs années jusqu'à ce que le système protège la sécurité des données. Cet organisme partageait le même système informatique et aurait pu consulter la banque de données en direct, mais cet accès aurait compromis la sécurité des données puisque les utilisateurs de la banque de données auraient pu modifier les documents en plus de les lire.

Dans la plupart des cas, le Département détenant la banque de données sur les nouveaux employés expédiait les renseignements à l'organisme réceptionnaire par bande magnétique, soit

une fois par semaine, une fois par mois ou, dans un cas, chaque jour. Quand le programme de déclaration des nouveaux employés était financé par le même département qui coordonnait les programmes d'aide sociale de l'État, il était habituellement possible de consulter directement le système. L'accès en direct était privilégié, parce qu'on évitait ainsi les coûts d'achat de bandes et d'expédition par la poste, de même que les problèmes occasionnels dus à des bandes perdues ou froissées. Le Texas a essayé de prendre des dispositions pour permettre l'accès direct aux données sur les nouveaux employés, mais il a changé d'idée parce que la modification des systèmes informatiques des autres organismes était trop coûteuse.

3. L'efficacité des données sur les nouveaux employés pour détecter les paiements en trop

Dans les cinq États avec lesquels nous avons communiqué, deux programmes d'aide sociale et quatre organismes de sécurité d'emploi avaient relevé les économies réalisées grâce à la banque de données sur les nouveaux employés. Les deux organismes d'aide sociale ont constaté des économies importantes. (Voir le tableau 4.)

Tableau 4 : Économies d'aide sociale attribuables au programme de déclaration des nouveaux employés (en dollars US)

État (période visée)	Économies mensuelles de l'AFDC (nombre de dossiers)	Économies mensuelles en coupons alimentaires (nombre de dossiers)	Économies mensuelles de Medicaid (nombre de dossiers)	Économies mensuelles totales	Économies annuelles prévues
Virginie					
(1994 à 1995)	443 800 $ (1 882)	597 859 $ (4 039)	175 824 $ (792)	1 217 483 $	14 609 796 $
Massachusetts					
(exercice 1994)	n/d (1 110)	n/d (1 948)	n/d	n/d	15 900 000 $
(exercice 1997)	1 247 206 $ (3 194)	200 565 $ (1 597)	n/d	1 447 771 $	17 373 252 $

Note : Les dossiers d'AFDC de 1997 au Massachusetts comprennent le programme d'aide générale et l'aide d'urgence aux personnes âgées, aux personnes handicapées et aux enfants.

La plus grande partie des économies mensuelles au Massachusetts provenaient des dossiers d'AFDC. L'organisme a estimé avoir économisé 1,25 million de dollars par mois à cause de la fermeture de dossiers ou à la réduction du financement de l'AFDC. Le département des services sociaux de la Virginie a économisé davantage en fermant des dossiers de bénéficiaires de coupons alimentaires qu'en fermant des dossiers d'AFDC. Les responsables des programmes ne pouvaient cerner les différences qui expliqueraient cette variation.

Le département des services sociaux de la Virginie a utilisé la banque de données sur les nouveaux employés pour apparier les dossiers de bénéficiaires d'aide sociale, de coupons alimentaires et de Medicaid. Une analyse des économies a révélé ce qui suit :

- Des réductions dans les prestations d'aide sociale ont permis d'économiser 87 000 $, et le département a en outre économisé 357 000 $ par mois en fermant des dossiers.
- Il y avait moins de dossiers d'aide sociale, d'où une économie de 87 000 $, et le département a économisé 357 000 $ par mois en fermant des dossiers d'aide sociale.
- Il a économisé 220 000 $ par mois en réduisant les prestations versées dans le programme des coupons alimentaires. Il a fermé d'autres dossiers de bénéficiaires de coupons alimentaires, d'où des économies mensuelles de 377 800 $.
- Les fermetures de dossiers de Medicaid ont permis d'économiser environ 175 800 $.

On ne précise pas exactement comment les réductions et les fermetures de dossiers se sont produites.

Les résultats sont moins impressionnants pour les organismes de sécurité d'emploi que pour les organismes d'aide sociale. (Voir le tableau 5.)

Tableau 5 : Économies des programmes de sécurité d'emploi attribuables au programme de déclaration des nouveaux employés (en dollars US)

État (période visée)	Nombre de dossiers de sécurité d'emploi	Économies trimestrielles	Économies annuelles prévues
Massachusetts (exercice 1994)	900	500 000 $	2 000 000 $
Bureau des programmes d'emploi de la Virginie-Occidentale (octobre 1997 à février 1998)	107	45 207 $	180 828 $
Division de l'indemnisation du chômage de la Floride (avril 1995 à août 1995)	417	84 556 $	338 224 $

Le Massachusetts a économisé davantage parce que les paiements excédentaires y étaient plus élevés. Au Massachusetts, le paiement excédentaire moyen était d'environ 556 $, contre 423 $ en Virginie-Occidentale et 203 $ en Floride.

Il est important d'interpréter ces économies avec prudence. Les économies prévues sur six mois ou un an ne constituent peut-être pas un portrait exact de l'ouverture et de la fermeture des dossiers d'aide sociale. Quelques clients peuvent se replier entre-temps sur l'aide sociale s'ils perdent leur emploi. De plus, on aurait peut-être pu récupérer les paiements en trop en utilisant les rapports trimestriels de main-d'œuvre. Par ailleurs, les paiements excédentaires enregistrés n'ont pas tous été forcément récupérés. Par exemple, la Floride n'avait récupéré que 33 % des paiements excédentaires d'indemnisation de chômage six mois après avoir pris des mesures. L'État aurait probablement récupéré une proportion encore moindre auprès d'assistés sociaux.

Il faut examiner à la fois les bénéfices prévus *et* les coûts pour le département afin de déterminer la rentabilité des données sur les nouveaux employés. Le département des services sociaux du Texas (DHS) est le seul organisme à avoir établi le coût d'utilisation des données sur les nouveaux employés pour retracer les dossiers d'aide sociale. Dans un rapport de 1996 du DHS du Texas, on affirme avoir économisé environ 792 000 $ par an. Il en coûte environ 210 000 $ pour apparier les nouveaux employés avec les dossiers du DHS. L'économie annuelle réelle est donc de 582 000 $, soit un rapport coûts-avantages de 1 $:3,77 $.

Le DHS du Texas a aussi estimé le rapport coûts-avantages pour un programme obligatoire au Texas. On prévoyait des économies de 12,7 millions de dollars et des coûts de 3,4 millions de dollars, soit un bénéfice annuel prévu de 9,3 millions de dollars. Le rapport coûts-avantages prévu pour le programme obligatoire était donc de 1 $:3,76 $. En conséquence, le rapport coûts-avantages relatif à l'adoption d'un programme obligatoire est presque identique au bénéfice réel calculé pour le programme volontaire.

L'auteur du rapport du Texas met toutefois les lecteurs en garde contre la difficulté de faire ce genre de prévisions. Il est impossible de prévoir avec exactitude les bénéfices qu'engendrera la déclaration obligatoire parce qu'on ne connaît pas les différences qui existent entre les employeurs qui présentent une déclaration et ceux qui ne le font pas. Par exemple, il se peut qu'ils embauchent des clients du DHS dans des proportions différentes (Texas DHS, 1996, p.11).

Bref, même avant l'adoption de la PRWORA, d'autres programmes d'aide sociale utilisaient des données sur les nouveaux employés pour détecter les paiements excédentaires et les demandes frauduleuses. La transmission se faisait sans problème, quoique des organismes d'État aient dû modifier leurs systèmes informatiques. Comme ce fut le cas pour l'exécution des pensions alimentaires pour enfants, les États ont rapporté des économies substantielles, en particulier pour l'aide sociale, de même que des économies moins importantes pour l'assurance-chômage.

Coûts supportés par l'État pour les programmes de déclaration des nouveaux employés

1. Coûts de lancement

Il est difficile de déterminer les coûts de lancement du programme parce que dans beaucoup d'États, ces coûts ont été absorbés dans les budgets courants des départements. Par exemple, le programme volontaire du Vermont n'a reçu aucun fonds et le service des pensions alimentaires pour enfants a absorbé tous les frais fixes relatifs au programme, entre autres les coûts de reprogrammation du système téléphonique. Dans quelques États seulement, on a affecté une enveloppe particulière au lancement du programme de déclaration des employeurs. Entre 1990 et 1992, les frais fixes de lancement du programme de l'État de Washington s'élevaient à 43 292 $ et les coûts variables initiaux à 351 110 $. En Iowa, on a estimé les coûts de lancement (en 1993 et 1994) à 440 424 $. Le chiffre pour la Floride était de 91 300 $ (en 1995). En 1996, les coûts de lancement du programme au Minnesota auraient atteint 94 000 $.

2. *Frais d'exploitation annuels*

La documentation renferme peu d'information sur les frais d'exploitation annuels des programmes de déclaration des nouveaux employés, même si nous avons demandé aux États de nous communiquer des renseignements sur les coûts.

Les coûts annuels varient d'un peu plus de 100 000 $ en Arizona à 500 000 $ au Minnesota (voir le tableau 6). Il n'y a aucune corrélation apparente entre la nature du programme et les dépenses annuelles. En divisant les dépenses annuelles par le nombre approximatif de nouveaux employés déclarés dans chaque administration, nous avons constaté des écarts importants en fait de coût global par déclaration — de 0,27 $ par employé déclaré en Floride à 1,45 $ en Arizona. Cet écart peut être dû à des différences relatives aux salaires, aux frais généraux, à l'automatisation et, peut-être, à la privatisation. Notre expérience de la détermination des coûts des programmes sociaux nous laisse croire que de nombreuses différences sont dues à des questions de comptabilité, comme la façon dont les frais généraux sont inclus dans les dépenses et dont les coûts relatifs à l'équipement sont amortis.

Tableau 6 : Frais d'exploitation annuels selon la nature du programme et le nombre de nouveaux employés (en dollars US)

État	Budget annuel	Nombre approximatif de nouveaux employés déclarés	Coût par déclaration	Tous les secteurs ou secteurs ciblés?	Obligatoire ou volontaire?
Alaska Exercice 1994	233 795 $	n/d	n/d	Ciblés	Obligatoire
Washington Exercice 1995	451 000 $	324 300	1 ,39 $	Ciblés	Obligatoire
Texas Exercice 1996	141 300 $	138 900	1 ,02 $	Ciblés	Volontaire
Arizona Exercice 1994	104 200 $	72 000	1 ,45 $	Tous	Volontaire
Floride 1995	268 600 $	992 000	0 ,27 $	Grands employeurs	Obligatoire
Iowa Exercice 1994	270 850 $	483 300	0 ,56 $	Tous	Obligatoire
Minnesota Exercice 1995	499 100 $	1 017 000	0 ,49 $	Tous	Obligatoire

Note : n/d = renseignements non disponibles.

Les ressources investies dans le contrôle et l'entrée des données pourraient avoir influé sur les frais d'exploitation. Pour le programme de l'État de Washington, ces coûts variaient entre 84 019 $ en 1992 et 258 880 $ en 1997, soit de 54 à 60 cents par nouvel employé déclaré. De même, on estime pour le programme de New York que le coût par dossier était de 52 cents en 1997; le volume prévu dans cet État atteignait un niveau incroyable de 4,8 millions de dossiers.

En Ohio, le coût était de 43 cents par nouvel employé et au Missouri, de 17 cents en 1996. Il se peut que les États n'accordent pas tous la même importance au contrôle et à l'épuration des données, ce qui pourrait expliquer l'écart des coûts par dossier et aider à expliquer l'écart des coûts relatifs au programme global.

3. Rapports coûts-avantages

Les rapports coûts-avantages devraient mesurer le rendement global du programme de façon plus exacte que le montant total des recouvrements, même si ce qui précède donne à penser que les dépenses incluses dans la composante « coût » de l'équation diffèrent probablement d'un État à l'autre, tout comme les calculs visant à déterminer les recouvrements attribuables au programme.

Malgré ce problème, il vaut la peine de parler des rapports entre les sommes recouvrées et dépensées pour les États qui nous les ont communiqués, c'est-à-dire les programmes de secteurs d'activités ciblés en Alaska et dans l'État de Washington, le programme volontaire du Texas et le programme obligatoire du Massachusetts.

- L'Alaska a recouvré 2 $ pour chaque dollar dépensé en 1992, 3,10 $ en 1993 et 3,20 $ en 1994.
- Dans les 18 premiers mois d'activité du programme de l'État de Washington, on a estimé le rapport des recouvrements aux coûts de l'organisme à 22 $ pour 1 $ (Welch, 1992, p.14).
- En Arizona, on estime qu'on recouvre 11 $ pour chaque dollar dépensé (Arizona DES, Division of CSE, 1995, Annexe C).
- Au Texas, les rapports s'établissaient à 19 $ pour chaque dollar dépensé en 1993-1994, à 15 $ pour chaque dollar en 1996 et à 20 $ pour chaque dollar en 1997.
- Au Massachusetts, entre 1993 et 1994, on estimait le rapport à 4,67 $ recouvrés pour chaque dollar dépensé.

Nous ne pouvons expliquer facilement les écarts entre le programme du Texas et l'autre programme volontaire en Arizona. En fait, les rapports très élevés pour l'État de Washington et du Texas comparativement aux autres États nous donnent à penser qu'ils n'ont pas calculé les coûts et les sommes recouvrées de la même façon. Ces données ne nous permettent pas de tirer des conclusions sur la rentabilité selon la « catégorie » de programme (volontaire ou ciblé).

V. RÔLE DU GOUVERNEMENT AMÉRICAIN : EXIGENCES NATIONALES

La *Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act* (PRWORA) de 1996 oblige tous les États à créer un programme de déclaration des nouveaux employés pour tous les employeurs. La loi a aussi créé le National Directory of New Hires (répertoire national des nouveaux employés, en bref le National Directory) pour recueillir les données des programmes de tous les États. La PRWORA prévoit l'informatisation des procédures des États et oblige les organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants à tenir un registre des ordonnances de pensions alimentaires pour enfants et à exploiter un centre des paiements de pensions alimentaires pour enfants pour recevoir et verser les paiements.

La PRWORA a élargi le rôle du Federal Parent Locator Service (FPLS) (Service fédéral de dépistage des parents)) afin d'inclure le National Directory et le Federal Case Registry comprenant toutes les ordonnances de pensions alimentaires pour enfants établies dans le pays. Ce registre fédéral des dossiers renferme un résumé de tous les dossiers d'aide sociale, en plus des ordonnances de pensions alimentaires pour enfants obtenues par des créanciers non prestataires, de tous les États. Avec ce registre, il est plus facile de trouver des gens qui vont d'un État à l'autre. Il aide aussi les gouvernements à décider quelle administration a compétence. Les données contenues dans le registre sont appariées avec les données contenues dans le National Directory et les rapprochements sont transmis automatiquement aux États compétents pour traitement et exécution. L'Office of Child Support Enforcement (OCSE) (Bureau d'exécution des pensions alimentaires pour enfants)) américain, du Département de la santé et des services sociaux, est responsable des programmes.

Le National Directory collige des renseignements fédéraux et de l'État sur les nouveaux employés, les rapports sur les salaires trimestriels fédéraux et des États et les renseignements des États sur les demandeurs d'assurance-chômage. Les organismes de la sécurité d'emploi des États (SESA) fournissent les rapports sur les salaires et l'assurance-chômage des États. On estime qu'ils versent au National Directory 140 millions de rapports sur les salaires et 20 millions de rapports sur l'assurance-chômage chaque trimestre. Le National Directory reçoit environ 60 millions de dossiers de nouveaux employés chaque année.

D'autres dispositions de la PRWORA relatives à l'exécution des pensions alimentaires pour enfants comprennent des dispositions visant à simplifier la recherche de paternité; à harmoniser les dispositions relatives au recouvrement entre États; et à uniformiser les procédures pour suspendre les permis d'exercice professionnels, d'activités de loisir et de conduite quand leurs détenteurs négligent de payer les pensions alimentaires pour enfants.

Fondement et objectifs

Environ 30 % des dossiers d'exécution des pensions alimentaires pour enfants aux États-Unis visent des parents non gardiens qui ne travaillent pas dans l'État où résident leurs enfants. On affirme que le National Directory améliorera grandement l'exécution des pensions alimentaires pour enfants entre les États. Rien dans les données que nous avons recueillies n'appuie cette affirmation, mais le Département américain de la santé et des services sociaux a estimé que le

programme augmentera les recouvrements de pensions alimentaires pour enfants de 6,4 milliards de dollars à l'échelle nationale au cours des dix premiers mois, dont 1,1 milliard de dollars reviendront au gouvernement américain.

Élaboration de la politique américaine et processus législatif

Un répondant de l'administration américaine a décrit les programmes de déclaration des nouveaux employés comme une initiative de l'Administration qui considère que la PRWORA est une façon de mettre l'accent sur la responsabilité des parents de subvenir aux besoins de leurs enfants. Selon cette source, ce genre de programmes dans l'État de Washington et ailleurs ont convaincu des fonctionnaires et des politiciens qu'un programme national pourrait augmenter les sommes recouvrées auprès des personnes qui se déplacent d'un État à l'autre.

Legler, qui a aidé à rédiger la PRWORA, a écrit que « le but poursuivi en élaborant une grande partie de la législation sur l'exécution des pensions alimentaires était de rendre le paiement des pensions alimentaires pour enfants automatique et inévitable — comme la mort ou les impôts » (1996, p.538). La législation tient compte de trois éléments : l'accès à l'information, qui comprend le programme de déclaration des nouveaux employés; le traitement massif des dossiers au moyen d'ordinateurs et de la technologie de l'information; et des mesures d'exécution automatiques au lieu de mesures découlant de plaintes.

C'est dans le rapport d'une commission américaine sur l'exécution inter États des pensions alimentaires pour enfants, soumis au terme de son mandat de trois ans, qu'il est question pour la première fois de la déclaration obligatoire des employeurs. Présenté au Congrès au mois d'août 1992, le rapport de la Commission recommandait que tous les États établissent un programme obligeant tous les employeurs à déclarer les nouveaux employés et les employés réembauchés à l'État dans lequel l'employé travaille. Selon la Commission, la divulgation de cette information pouvait aider les autorités à trouver des débiteurs et à établir rapidement la retenue sur le revenu. La Commission a recommandé que les employeurs soumettent la formule W-4 au département du travail de l'État dans les 10 jours suivant l'embauche d'un nouvel employé.[18]

À cette époque, les États de Washington et de l'Alaska étaient les seuls à avoir évalué une partie de leur programme (voir l'annexe C). La Commission disposait donc de très peu d'information sur le contrôle des programmes de déclaration des nouveaux employés et d'aucune information sur les programmes obligatoires visant tous les employeurs d'un État. Sa recommandation n'était donc pas fondée sur l'expérience.

---

[18] Nous n'avons trouvé que trois sources faisant allusion à l'Interstate Child Support Commission et à ses recommandations : une publication sur la liste de paie (ProPub, Inc., 1993); une note de service interne au Texas datée du mois de juillet 1993; et un document rédigé par Legler en 1996. Il est plausible que l'administration Clinton ait repris cette recommandation et l'ait intégrée dans son premier train de réformes de l'aide sociale. Par ailleurs, il se peut aussi que l'administration ait décidé elle-même que de tels programmes seraient avantageux.

Au mois de juillet 1993, le président Clinton a mis sur pied un groupe de travail sur la réforme de l'aide sociale, les ordonnances familiales et l'indépendance. Un sous-comité, le groupe d'étude sur les pensions alimentaires pour enfants, était constitué de fonctionnaires fédéraux, mais la National Child Support Enforcement Association et le National Council of State Child Support Administrators ont rencontré le groupe de travail à maintes reprises.

De plus, des représentants de l'American Bar Association, du National Women's Law Center, du Children's Defense Fund, du Center for Law and Social Policy et du Women's Legal Defense Fund ont tous aidé à élaborer les dispositions de la PRWORA ayant trait aux pensions alimentaires pour enfants. « On a intégré l'exécution des pensions alimentaires pour enfants dans la question plus générale de la réforme de l'aide sociale parce qu'on y voyait un élément important d'un nouveau système d'appui aux familles monoparentales non tributaire du système d'aide sociale » (Legler, 1996, p.524).

Les dispositions relatives aux nouveaux employés figuraient dans le projet original de réforme de l'aide sociale présenté par le président Clinton, la *Work and Responsibility Act of 1994*. Un nouveau congrès républicain a intégré la composante des pensions alimentaires pour enfants dans d'autres projets de loi en 1994. Le président Clinton a opposé son veto au projet de réforme de l'aide sociale suivant, mais le troisième a été adopté, soit la PRWORA. Le Congrès a conservé le programme de déclaration des nouveaux employeurs dans la PRWORA, peut-être à cause de l'attrait que les économies prévues exerçaient. Il avait été question à quelques reprises de renoncer à obliger quelques secteurs d'activités et les employeurs comptant moins d'un nombre déterminé d'employés à présenter une déclaration, mais ces dispositions n'ont pas été intégrées dans la version définitive de la loi.

Procédures

Les États qui possédaient des programmes de déclaration des employeurs avant l'entrée en vigueur de la PRWORA avaient jusqu'au 1er octobre 1998 pour se conformer aux exigences fédérales. Les autres États avaient jusqu'au 1er octobre 1997.

Tous les employeurs des États-Unis doivent maintenant déclarer leurs nouveaux employés et les employés réembauchés à un organisme d'État dans les 20 jours suivant l'embauche ou en cas de déclaration sur support magnétique ou électronique, deux fois par mois, avec un écart d'au moins 12 jours et d'au plus 16 jours entre les déclarations. Les États peuvent fixer des critères de déclaration plus rigoureux.[19] Le statut d'employeur est défini de la même façon que dans les règles fédérales relatives à l'impôt sur le revenu et comprend les entités gouvernementales et des organisations syndicales comme les bureaux d'embauche. L'employeur n'est pas tenu de déclarer le retour au travail d'un employé comme un réembauchage si cet employé n'avait pas été licencié officiellement ou retiré des registres de paie. Les employeurs présents dans plus d'un État peuvent choisir de déclarer tous leurs nouveaux employés dans un seul État.

---

[19] L'Alabama, Hawaii, l'Iowa, le Massachusetts, le Mississippi, le Rhode Island et la Virginie-Occidentale ont choisi, semble-t-il, d'appliquer des délais plus courts. Voir Becker, 1998.

Comme les programmes de déclaration des nouveaux employés mis sur pied par les États, la législation américaine ne fait aucunement mention des travailleurs autonomes. Ceux-ci ne figurent sans doute pas dans les répertoires des États ni dans les répertoires nationaux.

1. Éléments de données requis

En application de la PRWORA, le gouvernement américain oblige les États à collecter six éléments de données : le nom, l'adresse et le numéro d'identification de l'employeur de même que le nom, l'adresse et le numéro de sécurité sociale (SSN) du nouvel employé. La loi laisse aux États la possibilité d'exiger d'autres données.[20] Trois autres variables peuvent être transmises au National Directory (date d'embauche, État d'embauche et date de naissance de l'employé) si l'État le désire. Selon le bureau fédéral d'exécution des pensions alimentaires pour enfants, ces champs de données facultatifs amélioreront l'efficacité des mesures que les États prennent pour détecter les fraudes.

Des associations d'employeurs ont fait beaucoup de pressions en faveur de l'uniformisation des données recueillies dans tous les États, tandis que les États privilégiaient plus de souplesse. Le Congrès a envisagé de demander aux employeurs présents dans plusieurs États de présenter une déclaration nationale, recueillant des données standard. Les employeurs privilégiaient cette solution, mais les États étaient en faveur de la déclaration aux États.

2. Employeurs présents dans plusieurs États

Les employeurs présents dans plusieurs États ont deux choix pour déclarer leurs nouveaux employés :

- ils peuvent les déclarer à l'État dans lequel l'employé travaille, en respectant la réglementation de l'État;
- ils peuvent choisir un État où ils sont présents et déclarer tous les nouveaux employés à cet État, mais ils doivent alors fournir les données sur support magnétique ou électronique.

Les employeurs doivent aviser par écrit le Département américain de la santé et des services sociaux et préciser l'État désigné par l'entreprise pour recevoir tous les renseignements sur les nouveaux employés. Ces employeurs « magasinent » pour trouver les conditions de déclaration les moins lourdes. Quand les employeurs soumettent toutes les déclarations de nouveaux employés à un État, l'État dans lequel l'employé travaille ne pourra utiliser la banque de données sur les nouveaux employés pour détecter les fraudes touchant les programmes d'assurance-chômage et d'indemnisation des accidents du travail.

Le National Directory of New Hires (Le répertoire nationale des nouveaux employés) informe les États du choix des employeurs présents dans plusieurs États.

---

[20] Selon Becker (1998), l'État de Washington demande aux employeurs de fournir leur numéro de compte d'assurance-chômage et leur numéro d'identification d'entreprise. L'Iowa demande des renseignements sur la couverture médicale. La Pennsylvanie prévoit demander la date de naissance de l'employé de même que le nom et le numéro de téléphone de la personne-ressource de l'employeur.

3. Présentation et transmission

La loi américaine prescrit la présentation de la déclaration : elle doit être faite sur une formule W-4 ou, au choix de l'employeur, sur une formule équivalente. Les États peuvent créer d'autres présentations, en autant que leur utilisation soit clairement facultative. Les employeurs qui préfèrent transmettre les données sur leurs nouveaux employés sur disquette ou bande magnétique doivent le faire deux fois par mois, avec un écart d'au moins 12 jours et d'au plus 16 jours entre deux déclarations.

4. Délais

Les États doivent entrer les déclarations sur les nouveaux employés dans leur répertoire dans les cinq jours ouvrables suivant leur réception. Dans les deux jours ouvrables suivants, l'État doit chercher des rapprochements entre les SSN et le registre des pensions alimentaires pour enfants. Il doit aviser l'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants de tout rapprochement et le personnel de l'organisme doit expédier à l'employeur par la poste la lettre d'accompagnement de la retenue et l'avis de privilège sur le salaire dans les 48 heures suivant la réception de l'information provenant de la banque de données sur les nouveaux employés. Dans les trois jours ouvrables suivant l'entrée des données sur les nouveaux employés dans le répertoire de l'État, les données doivent être transmises au National Directory.

5. Appariement des données

Le Federal Case Registry est opérationnel depuis octobre 1998 et les nouvelles données saisies dans le National Directory sont maintenant appariées avec les dossiers de pensions alimentaires pour enfants et avec les renseignements sur les ordonnances contenus dans le National Registry. Les États ne sont plus tenus de soumettre des demandes de communication individuelles, car ils obtiennent automatiquement les renseignements sur l'emploi actuel des débiteurs de pensions alimentaires pour enfants chaque fois que le parent non gardien commence un nouvel emploi. Les États obtiennent aussi trimestriellement des renseignements sur les salaires et sur les demandes d'assurance-chômage des débiteurs.

Contrôle de la conformité des employeurs

En cas de non-conformité, la loi américaine permet aux États d'imposer des amendes allant jusqu'à 25 $ par employé non déclaré, l'amende pouvant atteindre jusqu'à 500 $ en cas de complot entre l'employeur et l'employé. Habituellement, les lois des États prévoient des pénalités de 24 $ et de 499 $ respectivement. La loi américaine n'interdit pas l'imposition d'amendes administratives en vertu des lois d'un État pour non-conformité. Les États ont constaté que les amendes ne sont pas proportionnelles aux coûts relatifs à leur exécution et ils espèrent que les employeurs se conformeront pour d'autres raisons.

Réponse des employeurs

Une publication sur le traitement de la paie cite une plainte courante des employeurs : « De nombreux législateurs d'État ne semblent pas comprendre que plus on demande aux employeurs de fournir de l'information, plus il faut de temps pour produire une déclaration. Ils ne comprennent pas non plus que les employeurs présents dans leur État ne sont pas assujettis à la

réglementation d'un seul État. Ils doivent se conformer aux prescriptions de plusieurs États » (Paytech, 1997).

Questions relatives à la protection et à la sécurité des renseignements personnels

Nous avons relevé dans les écrits spécialisés deux préoccupations concernant la protection et la sécurité des données. Premièrement, quelques employeurs et organismes de sécurité d'emploi d'État s'inquiètent de la communication accrue de données entre les organismes publics et les entrepreneurs privés auxquels quelques États font appel pour exécuter une partie ou la totalité de leurs programmes de déclaration des nouveaux employés. Deuxièmement, des groupes de défense des femmes veulent limiter la divulgation d'information afin de prévenir la violence familiale.

La PRWORA ne prescrit aucun délai de conservation des données sur les nouveaux employés, que ce soit dans les répertoires des États ou dans les répertoires nationaux. Cela vaut aussi pour les données contenues dans le National Directory, du moins selon une publication de l'OCSE de 1997.

Site du National Directory

Le National Directory est situé dans le centre informatique national de la Social Security Administration (SSA) (Administration de la sécurité sociale)). Cette collaboration entre l'OCSE et la SSA a aidé à accélérer la mise en place de la banque de données. Le National Directory utilise le réseau de télécommunications protégé de la SSA mis sur pied pour transmettre l'information entre le processeur central et d'autres sites administratifs des États. Les deux organismes ont pu partager des ressources et des compétences techniques, y compris les concepteurs du centre de données, du réseau et des systèmes. Un responsable de l'OCSE nous a dit qu'ils ont ainsi pu mettre en œuvre le National Directory en moins de temps et à un coût moindre que s'ils avaient dû reproduire l'infrastructure actuelle de la Social Security Administration.

Échange de données avec d'autres programmes d'aide sociale

Jusqu'à ce qu'une loi soit adoptée, les SESA ne peuvent consulter le National Directory pour détecter des fraudes et des abus du régime d'assurance-chômage. Selon un répondant, il s'agirait d'une omission involontaire dans la loi américaine de 1996.

Les déclarations sur les nouveaux employés soumises au répertoire d'État doivent toutefois être mises à la disposition des organismes d'État qui administrent les programmes de sécurité du revenu de la *Social Security Act* et aux organismes d'État qui administrent les programmes de sécurité d'emploi et d'indemnisation des accidents du travail. La possibilité pour les États de communiquer les déclarations de nouveaux employés à d'autres organismes d'État dépend de l'endroit où est situé le répertoire de l'État et si le fonctionnement du répertoire fait partie du système de traitement de données automatisé de l'État prévu par la PRWORA. Si le répertoire de l'État se trouve dans l'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants, le

partage d'information est alors possible, sous certaines réserves. À défaut, l'État peut légiférer pour élargir l'accès aux données sur les nouveaux employés à d'autres organismes.

À la fin de 1997, 34 programmes de déclaration des nouveaux employés étaient situés dans des organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants, 19 dans des bureaux de sécurité d'emploi de l'État et 1 au Trésor de l'État.

Financement des coûts par l'État et par le gouvernement américain

Le gouvernement américain ne finance pas l'exploitation des répertoires sur les nouveaux employés, mais dans certaines circonstances, il subventionnera des États pour les mettre sur pied. Les États peuvent être remboursés jusqu'à concurrence de 80 % des coûts suivants : modification de leur système automatisé d'exécution des pensions alimentaires pour enfants; conception du système, si le répertoire fait partie de l'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants et du système d'exécution automatisé; et création de l'interface entre le système d'exécution automatisé, si le répertoire est situé à l'extérieur du système d'exécution automatisé de l'État.

Si l'État confie son répertoire à un SESA ou à une autre entité sans lien avec le système automatisé d'exécution des pensions alimentaires pour enfants, l'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants peut se voir rembourser 66 % du coût de conception et de maintien du répertoire. Les organismes doivent négocier des accords pour rembourser le répertoire de l'État des coûts se rapportant aux pensions alimentaires pour enfants.

Le gouvernement américain rembourse les États des coûts « raisonnables » de transmission des données sur les nouveaux employés et des demandes trimestrielles d'assurance-salaire et d'assurance-chômage présentées au National Directory. Le remboursement exclut les coûts relatifs à l'obtention, la vérification, la mise à jour et la comparaison de l'information.

VI. DÉCLARATION DES EMPLOYEURS DANS LES PAYS DU COMMONWEALTH

Royaume-Uni

La Child Support Agency du Royaume-Uni n'a pas accès aux renseignements sur les nouveaux employés dans le cours de ses activités d'exécution. Le Department of Social Security (DSS) ou ministère des services sociaux est une source de données sur les parents non gardiens et l'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants a accès aux fichiers du DSS sur les personnes en chômage, ce qui peut aider à repérer les débiteurs. L'organisme a aussi accès à un élément d'information provenant du ministère du Revenu, soit la dernière adresse connue de la personne, mais n'a accès à aucun détail sur ses gains ni à d'autres renseignements personnels.

Des dispositions législatives adoptées récemment permettent au DSS et au ministère du Revenu de partager des renseignements. En conséquence, le DSS peut utiliser des données du ministère du Revenu pour détecter des fraudes relatives à l'assurance-chômage, à l'indemnisation des accidents du travail et à l'aide sociale. En raison de préoccupations relatives à la protection de la vie privée, le Parlement n'a pas octroyé à l'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants les mêmes pouvoirs pour obtenir ces données.

Nous avons parlé à une personne qui nous a dit qu'au meilleur de sa connaissance, le gouvernement n'avait pas envisagé d'établir un programme de déclaration des employeurs. Selon lui, les deux grands inconvénients d'un tel programme serait le fardeau pour les employeurs et les questions relatives à la protection de la vie privée, bien que le programme puisse permettre à l'organisme de faire des économies en imposant le fardeau aux employeurs. Un tel programme permettrait à l'organisme d'investir moins d'argent dans le dépistage des débiteurs actuels, surtout parce que, selon des estimations récentes, la charge de travail actuelle de 750 000 dossiers doublera d'ici à 2004.

Nouvelle-Zélande

L'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants, qui fait partie du ministère du Revenu, a accès aux données provenant du programme de déclaration des employeurs, lancé au début des années 1990. Tous les employeurs remplissent un rapport mensuel qui fournit des détails sur les nouveaux employés et sur les employés qui quittent l'entreprise. La formule que les employeurs doivent remplir, qu'il y ait ou non des changements de personnel, était remplie au départ à des fins d'impôt. On a plus tard pris conscience de son utilité pour détecter les fraudes relatives à l'aide sociale. L'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants a accès à ces données depuis environ cinq mois. Les renseignements sont transmis à l'organisme chaque mois et appariés avec les dossiers des pensions alimentaires pour enfants.

La Nouvelle-Zélande compte environ 150 000 à 160 000 employeurs et bon nombre d'entre eux sont des petites entreprises ayant moins de 10 employés. Les employeurs peuvent présenter leurs rapports de dotation mensuels sur papier ou par voie électronique. De plus en plus, les moyennes

et grandes entreprises transmettent leurs données par des voies électroniques qui sont compatibles avec le système informatique du gouvernement.

Pour élaborer le rapport mensuel sur le personnel, le gouvernement a consulté le plus d'employeurs possible pour trouver des façons de réduire au minimum leurs coûts à cet égard.

Les Néo-Zélandais semblent juger que l'exécution des pensions alimentaires pour enfants présente un risque moins grand pour la protection de la vie privée que l'échange d'information avec le régime d'aide sociale, qui fait partie d'un autre ministère. La *Privacy Act, 1993* et la *Tax Administration Act, 1994* prévoient la nature des renseignements que le ministère du Revenu peut communiquer à d'autres organismes. Cette communication d'information vise à détecter les fraudes, entre autres objectifs, et à aider les employés recevant un revenu minimum d'insertion à acquitter des obligations parentales en souffrance.

Quand quelqu'un présente une demande de soutien du revenu ou d'indemnisation d'accident du travail, les organismes concernés peuvent demander de l'information au ministère du Revenu sur l'état des ordonnances familiales et la date de début et de fin d'emploi, de même que le nom et l'adresse de l'employeur. Tous les renseignements sont transmis sur bande magnétique et les systèmes informatisés ne sont liés d'aucune façon.

Australie

En Australie, l'Australian Tax Office (Bureau de l'impôt) s'occupe de l'aspect « recouvrement » des pensions alimentaires pour enfants. Comme en Nouvelle-Zélande, ce ministère a obligé tous les employeurs à déclarer leurs nouveaux employés au bureau de l'impôt, par l'intermédiaire d'un programme dénommé Employment Declaration System. Les nouveaux employés doivent remplir une formule quand ils commencent à travailler, à laquelle l'employeur ajoute des détails comme le nom et l'adresse de l'entreprise enregistrée et le numéro de compte du bénéficiaire, utilisés à des fins fiscales. L'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants a accès aux dossiers informatisés produits au moyen de ces formules et peut les utiliser pour repérer l'employeur d'un parent non gardien.

L'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants peut savoir si un parent non gardien est en chômage en échangeant de l'information avec le ministère de la Sécurité sociale. Quand l'organisme trouve l'employeur d'un débiteur, on écrit à l'employeur pour lui demander de confirmer les détails relatifs à l'employé. Sur confirmation, l'organisme met en oeuvre la retenue sur le salaire ce qui permet de faire déduire les paiements de pension alimentaire pour enfants directement du salaire du parent non gardien.

Ces paiements sont versés au bureau de l'impôt, de la même façon qu'on traite les acomptes provisionnels d'impôt. Jusqu'à récemment, la loi sur les pensions alimentaires pour enfants prévoyait que si le débiteur était un salarié, les pensions alimentaires pour enfants pouvaient être perçues de cette façon chaque fois que la chose était possible. Des modifications législatives récentes font en sorte que les débiteurs peuvent choisir de verser directement les paiements à l'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants au lieu de les faire déduire de

leur salaire par leur employeur. L'organisme accepte ce choix s'il est convaincu que le débiteur fera vraisemblablement ses paiements à temps.

Il est possible de majorer la déduction pour éliminer graduellement un éventuel arriéré. Le montant est alors négocié avec l'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants.

La loi australienne oblige les employeurs à protéger les renseignements personnels concernant les débiteurs lorsqu'ils font des déductions et la discrimination contre un employé fondée sur les obligations alimentaires est illégale.

VII. RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS

Les programmes de déclaration des nouveaux employés ou des employeurs ont débuté à la fin des années 1980 aux États-Unis afin d'accélérer le dépistage de débiteurs dans les dossiers des organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants. En 1996, la loi américaine intitulée *Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act* (PRWORA) a créé le National Directory of New Hires et obligé tous les États à mettre sur pied leur propre répertoire, qui transmet régulièrement des renseignements au National Directory. La loi a aussi créé le Federal Case Registry pour enregistrer toutes les ordonnances de pensions alimentaires pour enfants.

On a affirmé que le programme avait augmenté le recouvrement des pensions alimentaires pour enfants « de façon spectaculaire » et permis aux États d'économiser des millions de dollars. En raison de l'intérêt que ces allégations ont suscité au Canada, l'Équipe sur les pensions alimentaires pour enfants du ministère de la Justice du Canada a étudié le fondement et l'élaboration de ce programme, de même que les questions soulevées par le concept de la déclaration des employeurs.

Nous avons étudié les documents produits par les États et le gouvernement américains, examiné des rapports internes fournis par des responsables des États et téléphoné à des personnes clés s'occupant de divers types de programmes dans les États. Peu d'évaluations semblent disponibles. Malgré la somme de documents que nous avons trouvés, il a été difficile de comparer la situation entre les divers États, en fait d'efficacité et de coûts des programmes, en raison de la nature et du niveau de détails variables de la documentation disponible.

Par ailleurs, nous avons communiqué avec les fonctionnaires du Royaume-Uni, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande pour obtenir des renseignements sur l'utilisation de la déclaration des employeurs dans ces pays.

Exécution des pensions alimentaires pour enfants aux États-Unis

En vertu de la loi américaine, les programmes de pensions alimentaires pour enfants déterminent la paternité, établissent les ordonnances de pensions alimentaires pour enfants et veillent au paiement des montants accordés. Même si les États administrent le régime des pensions alimentaires pour enfants, le gouvernement américain jouit de pouvoirs considérables par le biais de dispositions législatives et d'incitatifs financiers.

Dans les dossiers des pensions alimentaires pour enfants, on trouve des créanciers qui ont obtenu une ordonnance de pension alimentaire de leur plein gré et ceux qui ont été forcés de la demander. Les assistés sociaux ou les bénéficiaires de coupons alimentaires et de Medicaid sont au nombre de ceux-là. Dans la plupart des cas, les programmes d'État sont financés à même les sommes recouvrées au nom des clients forcés d'obtenir une ordonnance; ces montants sont remis au gouvernement de l'État et au gouvernement américain. Les créanciers qui ont obtenu une ordonnance de leur plein gré reçoivent toutes les sommes perçues en leur nom. De nombreux répondants ont prédit une diminution du nombre de cas d'assistés sociaux au sein des programmes de pensions alimentaires pour enfants, étant donné que la PRWORA a restreint

l'admissibilité aux prestations d'aide sociale. Cela pourrait avoir pour effet de réduire les recettes du gouvernement.

Les programmes de déclaration des nouveaux employés constituent un élément d'une approche intégrée de l'exécution des pensions alimentaires pour enfants prévue dans la PRWORA. Cette loi mise sur trois fronts :

- accroître la capacité des États de dépister des personnes et leurs éléments d'actif (ce qui comprendrait le programme de déclaration des nouveaux employés);
- traiter les dossiers en masse au moyen de la technologie de l'information;
- exécuter les ordonnances de façon énergique au moyen de mécanismes administratifs comme la retenue automatique sur le revenu.

Le troisième élément vise l'élimination de l'exécution axée sur les plaintes et son remplacement par des procédures accélérées pour les dossiers courants. En application de cette loi, les organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants jouissent de pouvoirs suffisants pour traiter la plupart des dossiers sans intervention judiciaire. Au moyen de mécanismes administratifs, ils peuvent prendre de nombreuses mesures, notamment ordonner la retenue sur le revenu, saisir des paiements forfaitaires, saisir des éléments d'actif dans des institutions financières et majorer le paiement mensuel pour couvrir des sommes en souffrance.

L'élaboration des programmes de déclaration des nouveaux employés

Avant la création de ces programmes, les États avaient accès aux déclarations de salaires trimestrielles, ce qui voulait dire que l'information pouvait remonter jusqu'à six mois. Quand on appariait enfin les dossiers de pensions alimentaires pour enfants avec les déclarations de salaires, de nombreux parents non gardiens avaient quitté leur emploi.

Les programmes de déclaration des nouveaux employés obligent tous les employeurs, ou certains employeurs, à transmettre à un organisme d'État central le nom de tous leurs nouveaux employés ou des employés réembauchés, souvent à l'organisme d'exécution des pensions alimentaires lui-même. Grâce aux données informatisées, il est maintenant possible d'apparier des dossiers et des déclarations de nouveaux employés au moyen du numéro de sécurité sociale (SSN) et du nom de l'employé. Il est ainsi possible d'établir plus rapidement des ordonnances de retenue sur le salaire.

Le premier programme américain a vu le jour dans l'État de Washington. Il était obligatoire pour des secteurs d'activités ciblés, comme la construction, dans lesquels on croyait trouver une main-d'œuvre surtout masculine, un taux de roulement élevé du personnel et des licenciements fréquents. D'autres États ont adopté la même démarche ciblée, mais presque la moitié des programmes lancés avant 1995 étaient obligatoires pour tous les employeurs. Quelques États ont mis sur pied des programmes volontaires, en partie parce que les responsables voulaient tester les systèmes en prévision de l'entrée en vigueur du programme fédéral.

Les employeurs fournissaient des renseignements différents d'un État à l'autre. Quelques États s'en tenaient à l'essentiel et demandaient aux employeurs de transmettre des renseignements rudimentaires contenus dans une formule d'impôt que les entreprises devaient déjà remplir à l'embauche de tout nouvel employé. Cette formule, la W-4, renferme le nom, l'adresse et le SSN de l'employé de même que le nom, l'adresse et le numéro d'identification fédéral de l'employeur.

D'autres États ont créé leurs propres formules et ajouté des données, comme la date de naissance de l'employé, la date d'embauche et des renseignements sur la couverture médicale. Cette pratique a été très peu populaire auprès d'employeurs présents dans plusieurs États qui auraient grandement préféré des déclarations standardisées. De plus, certains renseignements supplémentaires, en particulier l'information sur la couverture médicale, sont conservés ailleurs que dans le service de la paie, ce qui alourdit la déclaration pour les employeurs.

Quelques États n'obligent pas les employeurs à présenter une déclaration s'ils n'ont embauché ou réembauché personne pendant la période visée. Cependant, cela signifie que lorsqu'un employeur ne produit pas de déclaration, on ne peut savoir si cela est dû à une omission de sa part ou à l'absence d'embauche.

Presque tous les États offrent aux employeurs plusieurs possibilités pour transmettre des données sur les nouveaux employés : télécopieur, téléphone, courrier, disquette, bande magnétique et (plus récemment) l'Internet. Cette souplesse favorise probablement la coopération des employeurs.

Presque que la moitié des États oblige l'employeur à transmettre les renseignements sur les nouveaux employés dans le mois suivant l'embauche, mais le délai varie de 5 à 35 jours. Habituellement, les employeurs préfèrent le délai plus long et l'État où le délai était de 5 jours a fait face à l'opposition des employeurs.

D'après les documents recensés et les personnes interviewées, nous avons cerné les éléments essentiels au succès d'un programme : la participation des employeurs à l'élaboration du programme et la promotion soutenue du programme auprès des employeurs. Quelques États accordaient beaucoup moins d'attention aux relations publiques et aux activités d'éducation que d'autres, ne faisant pas beaucoup plus qu'expédier aux employeurs de l'information sur la loi par la poste. Selon certains, les programmes de déclaration des nouveaux employés dans ces États avaient moins de succès, mais cette hypothèse n'a pu être confirmée.

Un seul État a pu fournir les coûts qu'engendrent les programmes de déclaration des nouveaux employés pour les employeurs. Le coût annuel médian variait entre 60 $ pour les entreprises comptant 50 employés ou moins et 240 $ pour les employeurs comptant 250 employés ou plus (en dollars US constants de 1993). En moyenne, les coûts de lancement étaient inférieurs à 100 $. On ne connaît pas le taux de réponse à cette enquête. Une entreprise de traitement de la paie exigeait 2 $ par déclaration d'un nouvel employé ou d'un employé réembauché.

Dans plusieurs États, on rapporte que les plaintes les plus fréquentes à propos du programme proviennent des petites entreprises. On a peu contrôlé la conformité des employeurs, bien qu'on

s'attende qu'il soit facile de rapprocher les banques de données sur les nouveaux employés et les rapports trimestriels des salaires. Selon les personnes que nous avons interviewées, les premiers programmes des États n'ont pas mis à l'amende les employeurs qui ne se conformaient pas au programme, à la fois pour des raisons de relations publiques et parce que le montant des amendes ne justifiait pas l'investissement dans une telle mesure d'exécution. Dans quelques États, la législation ne prévoyait aucune pénalité.

En bref, les premiers programmes de déclaration des nouveaux employés ont été mis en œuvre pour améliorer le recouvrement des pensions alimentaires pour enfants en accélérant la communication des données sur l'emploi des parents non gardiens. On utilisait les rapports trimestriels sur les salaires pour repérer les débiteurs de pensions alimentaires pour enfants, mais certains d'entre eux changeaient trop rapidement d'emploi et mettaient en échec les mécanismes d'exécution des pensions alimentaires. En obligeant tous les employeurs, ou des employeurs ciblés, à déclarer leurs nouveaux employés moins d'un mois après l'embauche, les organismes pouvaient établir un plus grand nombre d'ordonnances de retenue sur le salaire. Les programmes ont semblé faire face à moins d'obstacles dans les conditions suivantes :

- quand les employeurs ont aidé à élaborer le programme et les communications avec l'employeur étaient une priorité;
- quand le programme comportait peu de données, quand celles-ci provenaient toutes d'une même source et quand les employeurs présents dans plusieurs États pouvaient utiliser un ensemble standard de données;
- quand les employeurs pouvaient transmettre l'information sur divers supports;
- quand les employeurs étaient tenus de produire une déclaration, même quand ils n'avaient embauché ou réembauché personne pendant la période de déclaration;
- quand les employeurs pouvaient présenter une déclaration mensuelle.

Mesure de l'efficacité du programme

Il est presque impossible de déterminer le taux d'efficacité des divers types de programmes. Dans les documents portant sur les programmes, l'efficacité est mesurée suivant :

- le pourcentage de rapprochements avec les dossiers de pensions alimentaires pour enfants par rapport au nombre d'employés déclarés en vertu du programme;
- l'augmentation des pensions alimentaires pour enfants recouvrées attribuable au programme.

On indique souvent les taux d'appariement dans les documents sur les programmes de déclaration des nouveaux employés. Les chiffres pouvaient sembler impressionnants parce qu'ils étaient souvent calculés en fonction du nombre total de dossiers des organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants et non uniquement du nombre de débiteurs obligataires défaillants ou qu'on ne pouvait repérer. Le seul État qui a fait des rapprochements fondés sur les débiteurs défaillants a rapporté un taux de rapprochement de 0,5 %. On peut comparer ce chiffre aux taux applicables aux dossiers d'exécution (aucune définition fournie) variant de 2,5 à 5,9 % et aux taux de rapprochement globaux allant jusqu'à 11 %.

Le rapprochement du nom n'est que la première étape pour recouvrer des pensions alimentaires. Les études sur ce sujet ont montré que les organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants n'ont reçu des paiements additionnels que dans une minorité de dossiers appariés. Cela s'explique de nombreuses façons, y compris par le fait que des employés avaient déjà changé d'emploi ou que les organismes connaissaient déjà les employeurs avant qu'on ait fait le rapprochement.

Nous soupçonnons des auteurs de gonfler l'augmentation des recouvrements attribuables aux programmes de déclaration des nouveaux employés. Des sources différentes fournissaient parfois des estimations radicalement différentes de cette augmentation. Il est difficile d'attribuer directement une augmentation des sommes recouvrées aux données sur les nouveaux employés plutôt qu'aux rapports trimestriels sur les salaires, par exemple, parce que les sources ne donnaient aucun détail sur les calculs.

Parmi les premiers États qui ont mis en œuvre des programmes de déclaration des nouveaux employés, cinq ont aussi fourni des rapports coûts-avantages, variant de 1 $: 3,20 $ en Alaska en 1994 à 1$: 22 $ dans l'État de Washington en 1992. Ces écarts importants nous donnent à penser que les coûts ou les recouvrements, ou les deux, n'ont pas été calculés de la même façon. Les données disponibles ne nous permettent pas de tirer des conclusions définitives sur la rentabilité de la déclaration des employeurs.

Comme on peut s'y attendre compte tenu des écarts relatifs au rapport coûts-avantages, les frais d'exploitation annuels des programmes de déclaration des nouveaux employés variaient considérablement, de 104 000 $ pour le programme volontaire de l'Arizona à un peu plus de 500 000 $ pour le programme obligatoire du Minnesota. Le coût par nouvel employé variait de 0,27 $ à 1,45 $ dans les six États qui ont fourni des données sur le budget et les nouveaux employés.

Nous devrions nous garder d'extrapoler les taux de rapprochement, les chiffres sur les recouvrements et les rapports coûts-avantages au contexte canadien sans nous poser de questions.

- Les dossiers de pensions alimentaires pour enfants des deux pays peuvent différer de façon substantielle, par exemple au chapitre de la mobilité professionnelle des débiteurs. Il ne fait aucun doute que le mandat des programmes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants des États américains est beaucoup plus large que celui des programmes similaires au Canada, étant donné que les programmes américains statuent aussi sur les recherches de paternité et établissent des ordonnances.
- La communication rapide des rapprochements fructueux aboutissant à une retenue automatique sur le salaire est un élément clé du succès du programme de déclaration des nouveaux employés.
- Découvrir le lieu de travail du débiteur n'est que la première étape du recouvrement des sommes dues.

Échange des renseignements sur les nouveaux employés

Dans la présente étude, nous avons accordé une attention spéciale à l'échange des renseignements sur les nouveaux employés avec d'autres programmes sociaux, comme l'aide sociale, l'indemnisation des accidents du travail et l'assurance-chômage. La communication d'information aide à réduire les fraudes touchant les prestations. Comme les programmes de pensions alimentaires pour enfants, la plupart de ces programmes sociaux ont accès aux données trimestrielles sur les salaires afin de détecter les paiements excédentaires, mais les délais pour obtenir des données à jour compliquent la tâche d'éviter et de recouvrer les paiements excédentaires. La PRWORA prévoit la communication de l'information, mais même avant l'entrée en vigueur de la loi américaine, quelques États partageaient régulièrement ce genre de renseignements. Les facteurs suivants ont contribué à la communication d'information :

- Les renseignements sont plus faciles à communiquer à d'autres programmes sociaux si ces derniers font partie du même ministère et s'ils partagent les mêmes systèmes informatiques.
- Dans quelques États, des dispositions législatives imposaient des restrictions à la banque de données sur les nouveaux employés de telle façon que les données ne pouvaient servir qu'à l'exécution des pensions alimentaires pour enfants. Ailleurs, la législation de l'État dans ce domaine a donné le coup d'envoi à la communication de données.

Questions relatives à l'anonymat et à la protection de la vie privée

Les auteurs de documents sur la déclaration des nouveaux employés abordent rarement ce sujet. Toutefois, dans quelques États, on a suggéré de détruire les dossiers afin de préserver l'anonymat ou de protéger la vie privée. La législation américaine de 1996 ne prévoit pas la durée de conservation de l'information.

De nombreuses dispositions de la PRWORA concernant la communication de données sont assujetties aux lois de l'Internal Revenue Service sur la confidentialité, qui limitent l'utilisation de données fédérales à des fins particulières. Cette limitation est censée suivre l'information lorsqu'elle transite dans le système. En conséquence, les systèmes informatisés des États doivent pouvoir « marquer » l'information selon sa source et les usages autorisés.

Rôle du gouvernement fédéral des États-Unis

Le gouvernement américain s'est intéressé davantage aux programmes de déclaration des nouveaux employés en 1993 et en 1994, étant donné que 30 % des dossiers de pensions alimentaires pour enfants aux États-Unis visent des parents non gardiens qui ne travaillent pas dans l'État où leurs enfants habitent. La déclaration obligatoire pour tous les employeurs dans tous les États faisait partie du train de réformes de l'aide sociale présenté par l'Administration. Le National Directory a débuté ses activités au mois d'octobre 1997 et tous les États devaient commencer à lui transmettre leurs données au mois d'octobre 1998. On ne dispose encore d'aucune donnée sur l'efficacité du National Directory.

Déclaration des employeurs dans d'autres pays du Commonwealth

L'endroit où l'organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants est situé dans la bureaucratie gouvernementale semble déterminant dans la déclaration des employeurs. Au Royaume-Uni, où l'exécution des pensions alimentaires fait partie du ministère des Services sociaux, il n'y a aucun programme de ce genre et on ne prévoit pas en établir. En Australie et en Nouvelle-Zélande, les organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants font partie du service de l'impôt. La déclaration des nouveaux employés est faite à des fins d'impôt. L'organisme des pensions alimentaires pour enfants a facilement accès aux données, ce qui lui permet de déterminer le statut d'emploi et l'employeur des débiteurs de pensions alimentaires pour enfants.

ANNEXE A : Glossaire

ADC	Aid to Dependent Children; aide aux enfants à charge
AFDC	Programmes et législation d'aide aux familles ayant des enfants à charge; politique d'aide sociale remplacée par le Temporary Assistance to Needy Families Program (Assistance temporaire aux familles nécessiteuses) en vertu de la *Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act* de 1996 (Loi sur le rapprochement des obligations personnelles et des possibilités d'emploi)
CSA	child support agency; organisme d'exécution des pensions alimentaires pour enfants
CSE	child support enforcement; exécution des pensions alimentaires pour enfants
DHHS	U.S. Department of Health and Human Services; département américain de la santé et des services sociaux
EIN ou FEIN	Employer Identification Number, Federal Employer Identification Number; numéro d'identification de l'employeur, numéro fédéral d'identification de l'employeur
FPLS	Federal Parent Locator Service (Service fédéral de dépistage des parents), l'organisme de coordination américain responsable du National Directory of New Hires (répertoire national des nouveaux employés); l'organisme comprend aussi le Federal Case Registry of Child Support Orders (registre fédéral des ordonnances de pensions alimentaires pour enfants) et est exploité par l'Office of Child Support Enforcement (bureau de l'exécution des pensions alimentaires pour enfants)
FSA	*Family Support Act,* 1988; Loi sur les ordonnances alimentaires envers la famille
IV-A	organismes et dossiers d'aide sociale
IV-D	organismes et dossiers d'exécution des pensions alimentaires pour enfants des États se rapportant au Titre IV-D de la *Social Security Act* américaine — les « organismes IV-D » ont été créés en 1975 pour percevoir les paiements de pensions alimentaires destinés aux enfants de familles monoparentales; par « dossiers IV-D », on peut entendre tous les dossiers dont s'occupent les organismes d'exécution des pensions alimentaires pour enfants, mais l'expression désigne habituellement les dossiers d'aide sociale traités par ces organismes

IV-E	assistance, prestations ou services de placement en familles d'accueil
NDNH	National Directory of New Hires; répertoire national des nouveaux employés
OCSE	Office of Child Support Enforcement; bureau de l'exécution des pensions alimentaires pour enfants, au sein de la division des services administratifs pour les enfants et les familles du département américain de la santé et des services sociaux
PRWORA	*Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act*, 1996 (Loi sur le rapprochement des obligations personnelles et des possibilités d'emploi), la loi américaine qui oblige chaque État, à l'article 313, à établir un répertoire automatisé des nouveaux employés
SDNH	state directory of new hires; répertoire d'État des nouveaux employés
SESA	state employment security agency; organisme de la sécurité d'emploi de l'État
SIC	Standard Industrial Codes (codes industriels normalisés); (comme les codes professionnels des industries ou des entreprises qui relèvent d'organismes de l'État), ces codes proviennent du recensement et servent à classer les catégories d'entreprises
SSA	Social Security Administration; administration de la sécurité sociale
SSN	Social Security Number; numéro de sécurité sociale
TANF	*Temporary Assistance to Needy Families;* programme d'assistance temporaire aux familles nécessiteuses qui a remplacé le programme Aid to Families with Dependent Children
UIFSA	*Uniform Interstate Family Support Act*; Loi uniforme sur le soutien financier aux familles inter États
USC	*United States Code*; code des États-Unis
W-4	formule de l'Internal Revenue Service américain remplie pour tous les employés au moment de l'embauche

ANNEXE B : Personnes contactées

ÉTATS-UNIS

Alaska

John Main : Department of Revenue, Child Support Enforcement
Vicki Mitchell : Department of Revenue, New Hire Pilot Project (ancienne employée)

Arizona

Tanya Simkins : Department of Economic Security, Division of Child Support Enforcement

Californie

Bruce Kaspari : Department of Social Services, Office of Child Support

Caroline du Sud

Glen Hastie : Department of Social Services, Child Support Enforcement Division, New Hire Reporting Program

Colorado

Craig Goellner : Department of Human Services, Child Support Enforcement

Connecticut

David Mulligan : Consultant en aide sociale, Department of Social Services
David Pankey : Procureur général du Connecticut, Bureau of Child Support Enforcement

Floride

Colleen Birch : Department of Revenue, Communications and Government Information Unit, Child Support Enforcement Program

Géorgie

Janice Alford : Department of Human Services, Office of Child Support
Lynn Sims : Temporary Assistance to Needy Families
Shirley Allen : Chef de l'administration des demandes de prestation, Departement du Travail

Iowa

Doris Taylor : Department of Human Services, Child Support Recovery Unit

Kentucky

Linda Hammond : Department for Social Insurance, Division of Child Support Enforcement

Maryland

Scott Barkan : Department of Human Resources, Child Support Enforcement Administration

Massachusetts

Karen Melkonian : Department of Revenue, Child Support Enforcement Division
Catherine Butler : Department of Revenue, Child Support Enforcement Division
Brad Kramer : Department of Revenue, Child Support Enforcement Division
Bob Nevin : (ancien) sous-commissaire délégué, New Hire Reporting
Bill McClory : Department of Employment and Training
Don Johnson : Department of Transitional Assistance
Rosemary McClullan : Department of Transitional Assistance

Minnesota

Kay Dunkelberger : Department of Human Services, Child Support Enforcement Division

Missouri

Michael Adrian : Department of Social Services, Division of Child Support Enforcement, New Hire Reporting Program
Bernice Holtmeyer : Division of Family Services
G. Gaw : Department of Labor
D. Taylor : Benefit Payment Control, Department of Labor

New York

James Wimet : Director, Department of Social Services

Ohio

Rose Riley : Department of Human Services, Bureau of Direct Services

Oregon

Michael Avery : Department of Justice, Support Enforcement Division, Central Operations Section

Tennessee

Caroline Reed : Department of Employment Security, New Hire Card Program
Connie Putman : Department of Human Services, New Hire Reporting Program

Texas

Patricia Mathews : Office of the Attorney General, Division of Child Support Enforcement
Ken Helm : Texas Workforce Commission

Vermont

Cindy Griffith : Agency of Human Services, Office of Child Support

Virginie

Martha Savage : Department of Social Services, Division of Child Support Enforcement

Virginie-Occidentale

Jim Dingeldine : Department of Health and Human Resources, Bureau for Child Support Enforcement
Butch Buster : Temporary Assistance to Needy Families
James Osborn : Bureau of Employment Programs

Washington

Charlyn DeVoss-Shipley : Department of Social and Health Services
David Stillman : Department of Social and Health Services
Mary Pat Fredericks : Labor and Industry
Janet Bloom : Employment Security
Virgina Sledjeski-Rae : Economic Services Administration

Département américain de la santé et des services sociaux

Wendy Gray
Paul Legler

Organismes américains

Sharon Jarrell : Enterprise Server (Atlanta, Géorgie)
Pete Iceburg : Automatic Data Processing (Roseland, New Jersey)
Lou Marina : Automatic Data Processing (Roseland, New Jersey)
Rita Zeidner : Manager of Government Relations, American Payroll Association
Amy Bryant : Government Affairs Task Force, Subcommittee for Child Support
Jim Owen : Government Affairs Task Force, Subcommittee for Child Support
Vicky Turetski : Center for Law and Social Policy
Kelly Thompson : American Public Welfare Association

CANADA

Gilles Champagne: PeopleSoft Incorporated (Ottawa)

CONTACTS INTERNATIONAUX

Geoff Ogle : adjoint au directeur général, Child Support, Department of Social Security, Royaume-Uni
Martin Scott : gestionnaire, Child Support, Inland Revenue, Nouvelle-Zélande
Ian Webber : Child Support, Inland Revenue, Nouvelle-Zélande
Sheila Bird : Child Support, Inland Revenue, Australie

ANNEXE C : Bibliographie des documents obtenus

ALASKA

Alaska Department of Revenue, Division of Child Support Enforcement. Décembre 1992. *Employer Reporting Project: First Year Evaluation, Alaska's Improvement Demonstration Grant*. Auteur : Glenda Straube. Anchorage, Alaska.

———. Février 1994. *Employer Reporting Project Evaluation (Second Year)*. Auteur : Alaska Educational Resources. Anchorage, Alaska.

———. Septembre 1995. *Employer Reporting Project Evaluation (Third Year)*. Auteur : Alaska Educational Resources. Anchorage, Alaska.

———.* *The Alaska Employer Reporting Program*. En direct. Internet. 15 février1998. Disponible à http://www.revenue.state.ak.us/csed/alaska.htm.

———. Décembre 1997. *Information Regarding the NSTAR System*. Anchorage, Alaska.

ARIZONA

Department of Economic Security, Division of Child Support Enforcement. Décembre 1993. *Employer Reporting Related Statutes*. Arizona.

———. Janvier 1994. *Fact Sheet: Employer Reporting/Employee Reporting*. Phoenix, Arizona.

———. Janvier 1995. *Report to the Governor and Legislature of the State of Arizona on Employer Reporting Senate Bill 1460, Chapter 374*. Phoenix, Arizona.

———. Juillet 1996. *Kids. They're Worth Every Penny. Handbook on Child Support Enforcement*. Phoenix, Arizona.

———. Janvier 1997. *15 Facts on Employer New Hire Reporting for Child Support Enforcement (draft document)*. Phoenix, Arizona.

———. Janvier 1997. *Report to the Governor and Legislature of the State of Arizona on Employer Reporting*. Phoenix, Arizona.

———. Janvier 1998. *Report to the Governor and Legislature of the State of Arizona on Employer Reporting*. Phoenix, Arizona.

———. 1998. *Employer Reporting Monthly Statistics - 1997*. Phoenix, Arizona.

---

* Note de la rédaction : Toutes les adresses Internet étaient accessibles en direct en date du 1er février 1999, sauf indication contraire.

———. 1998. *Collections Through Employer Reporting*. Phoenix, Arizona.

Santa Cruz, Oscar. Janvier 1997. *NH Employer Reporting Count Projection Analysis*. Phoenix, Arizona.

CALIFORNIE

California Department of Justice, Office of the Attorney General, Family Support Section, Parent Locator Service. Novembre 1994. *California's New Employee Registry: A Preliminary Analysis*. Sacramento, Californie.

California Department of Justice, Office of the Attorney General, Division of Public Rights Child Support Program. 1997. *California Roster of Child Support Services*. Sacramento, Californie.

California Department of Justice, Office of the Attorney General. Janvier 1998. *Feasibility Study Report: California Parent Locator Service*. Sacramento, Californie.

California Economic Development Department (EDD). Octobre 1996. *Information Sheet: Reporting Employee Hiring*. West Sacramento, Californie.

CAROLINE DU SUD

South Carolina Department of Social Services. Novembre 1995. *Policy and Procedures, New hire program*. Columbia, Caroline du Sud.

———. *Child Support Statistics*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.state.sc.us/dss/csed/stats.htm

———. *New Hire Reporting Instructions*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.state.sc.us/dss/csed/nh/nhform/.htm

———. *Employer New Hire Reporting Program*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.state.sc.us/dss/csed/newhire.htm

———. 1998. *New Hire Referrals (internal records)*. Columbia, Caroline du Sud.

Part XI New Hire Reporting. South Carolina Law. Offline. Internet. 15 février 1998. No longer available http://www.lpitr.state.sc.us/bills/532.htm

South Carolina State Legislature. 1995. «Section 11: Employer New hire program.» *Family Independence Act*. Caroline du Sud.

COLORADO

Colorado Department of Human Services, Child Support Enforcement. 1997. *Child Support Enforcement: Employer's Guide*. Denver, Colorado.

———. 1997. *Child Support Enforcement: New Hiring Reporting*. Denver, Colorado.

———. 1998. *New Hire Statistics (internal working document)*. Denver, Colorado.

CONNECTICUT

State of Connecticut. Juin 1994. *Child Support and Arrearage Guidelines*. Hartford, Connecticut.

State of Connecticut Department of Social Services. Janvier 1995. *Child Support: A Guide to Services in Connecticut*. Hartford, Connecticut.

———. *Connecticut Employer's Guide to Wage Withholding*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.dss.state.ct.us/pubs/wage.pdf

———. Septembre 1996. *DSS News Release: Connecticut Receives Child Support Enforcement Award*. Hartford, Connecticut.

———. Novembre 1996. *W4 Activity Report for 10-1996, for Year Starting 01-1996*. Hartford, Connecticut.

———. 1997. *Digest of Connecticut Administrative Reports to the Governor*. Hartford, Connecticut.

———. Novembre 1997. Bulletin du *DSS News Release: New Child Support Initiatives Announced*. Hartford, Connecticut.

———. Février 1998. *W4 Activity Report for 12-1997 For Year Starting 01-1997 (internal report)*. Hartford, Connecticut.

FLORIDE

Advisory Council, Accelerated Employment Reporting. Octobre 1995. *Accelerated Employment Reporting: Final Report to the Legislature*. Tallahassee, Floride.

Florida Department of Revenue. 1998. *Child Support New Hire Reporting*. Tallahassee, Floride.

———. 1998. *Child Support Enforcement*. Tallahassee, Floride.

GÉORGIE

Department of Human Resources, Child Support Enforcement. 1996. *Child Support Fact Sheet*. Atlanta, Géorgie.

———. 1996. *DHR Child Support Enforcement New Developments*. Atlanta, Géorgie.

HAWAÏI

Child Support Enforcement Agency. Août 1997. *CSEA News and Updates*. Honolulu, Hawaii.

IOWA

Department of the Treasury. Juin 1995. *Understanding Your Employer Identification Numbers (EIN)*. Iowa: Internal Revenue Service. Publication 1635, No. De catalogue : 14332X.

Iowa Department of Human Services. Octobre 1996. *Iowa Employer's Guide to Income Withholding, New Hire Reporting, and Medical Support*. Des Moines, Iowa: Office of Child Support Enforcement.

Iowa Department of Human Services, Child Support Recovery Unit. Février 1998. *History of New Hire Directory (*documents de travail*)*. Des Moines, Iowa: Bureau of Collections.

KENTUCKY

Cabinet for Families and Children, Department for Social Insurance, Division of Child Support Enforcement. *Welfare Reform and its Effect on Child Support Enforcement*. Hors ligne. Internet. 15 février1998. L'adresse Internet n'est plus disponible.

———. 1998. *Kentucky New Hire Reporting 1997* (document interne). Frankfort, Kentucky.

MARYLAND

Maryland Department of Human Resources, Child Support Enforcement Administration. Mars 1997. *Request for Proposal for Privatization of the Maryland New Hire Registry*. Baltimore, Maryland.

———. Avril 1997. *Volume I—Technical Proposal: Privatization of the Maryland New Hire Registry*. Auteur : Lockheed Martin. Baltimore, Maryland.

———. Juillet 1997. *Circular Letter 97-12 Regarding The Maryland New Hire Registry*. Baltimore, Maryland.

———. Janvier 1998. *County Match Summary, New Hire Registry Information to Child Support Enforcement Administration Caseload*. Baltimore, Maryland.

———. Février 1998. *The Maryland New Hire Registry Summary of Monthly Activity Reports from Lockheed Martin IMS*. Baltimore, Maryland.

Maryland State Legislature. n.d. *Senate Bill 636 (Enrolled Bill)*. Maryland.

MASSACHUSETTS

Massachusetts Department of Revenue, Child Support Enforcement Division. (1995). *Massachusetts New Hire/Automated Wage Assignment System*. Boston, Massachusetts.

———. Juillet 1997. *Wanted in the West—No More: Three Men Caught in the West*. Boston, Massachusetts.

———. Novembre 1997. *Employer Notice for the Commonwealth of Massachusetts*. Boston, Massachusetts.

———. *Massachusetts Introduces New Hire Reporting via the Internet: New Hire Survey Comments to the Following Questions*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.ma-cse.org/htdocs/Newhire/comments.html

———. *Massachusetts New Hire Reporting Regulation*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.ma-cse.org/programs/newhire/newreg.htm

———. *New Hire Reporting Frequently Asked Questions*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.ma-cse.org/programs/newhire/nhfaq.htm

MINNESOTA

Minnesota Department of Human Services, Child Support Enforcement Division. Septembre 1996. *Minnesota New Hire Reporting Update as of August 1996* (note de service interne). St. Paul, Minnesota.

———. Novembre 1996. *New Hire Reporting Statistics* (note de service interne). St. Paul, Minnesota.

———. Décembre 1996. *Minnesota New Hire Reporting Update as of November 1996* (note de service interne). St. Paul, Minnesota.

———. Minnesota Department of Child Support Enforcement Division. 1997. *Minnesota's Private and Public Partners Pull Together: Minnesota's New Hire Reporting Program* (inclut les dispositions législatives). Minnesota.

Minnesota State Legislature. *Minnesota Statutes, Chapter 518*. Minnesota.

MISSOURI

Missouri Department of Social Services. *Missouri Department of Social Services Serving the People of Missouri: Executive Summary*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.dss.state.mo.us/dbook96/dbook96a.htm#exec.

Missouri Department of Social Services, Division of Child Support Enforcement. Novembre 1996. *Statistics on Missouri's New Hire Reporting Program*. Jefferson City, Missouri.

——— 1997. *Information for Missouri Employers*. Jefferson City, Missouri.

———. 1997. *New Hire Reporting*. Jefferson City, Missouri.

———. 1997. Missouri Employers May Receive Income Withholding Orders From Other States. Jefferson City, Missouri.

———. Septembre 1997. *Statistics on Missouri's New Hire Reporting Program*. Jefferson City, Missouri.

NEW YORK

Department of Social Services, Child Support Enforcement Unit. Décembre 1996. *New York State: Employer Information*. Albany, New York.

———. 1998. *New York State 1997 New Hire Information* (document interne). Albany, New York.

OHIO

Ohio Department of Human Services, Office of Communications. Avril 1996. *Ohio Child Support Fact Sheet*. Ohio.

———. Août 1997. *Child Support Fact Sheet*. Ohio.

Ohio Department of Human Services, Office of Family Assistance and Child Support. 1997. *Questions about New Hire? Check out Ohio's Answers*. Columbus, Ohio.

———. *Ohio New Hire Reporting Program*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.onhrp.inetstrat.com

State of Ohio, New Hire Reporting Program. Novembre 1997. *Customer Service Manual*. Cleveland, Ohio.

Ohio State Legislature (122nd General Assembly). n.d. (1997) *An Act: Amended Substitute House Bill Number 352*. Ohio: A.V.V. Inc. State of Ohio, Legislative state. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.legislative.state.oh.us/BillText122/122_HB_352_4_N.htm

OKLAHOMA

Oklahoma Department of Human Services. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.onenet.net/okdhs/division/csed/scedover.htm

———. *Child Support Enforcement Handbook*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.onenet.net/okdhs/division/csed/csedhand.htm

———. *The Programs and Services of the Oklahoma Department of Human Services*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.onenet.net/okdhs/programs/programs.htm

———. Juillet 1997. *Direct Deposit Available for Child Support Payments*. Oklahoma City, Oklahoma.

———. Août 1997. *Non-Payment of Child Support Nets Suspension Of Lifetime Hunting License*. Oklahoma City, Oklahoma.

Oklahoma Employment Security Commission. *New Hire Electronic Reporting Specifications*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.oesc.state.ok.us/newhire/nh-ers.htm

———. *New Hire Reporting*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.oesc.state.ok.us/newhire/nhr-faq.htm

Oklahoma State Legislature. Mai 1997. *Senate Bill SB693*. Oklahoma.

Oklahoma State Legislature. Mai 1997. *Senate Bill SB706*. Oklahoma.

OREGON

Department of Human Resources, Adult and Family Services Division, and Oregon Department of Justice, Support Enforcement Division. 1995. *Annual Report: Oregon Child Support Program*. Salem, Oregon.

Oregon Department of Justice, Support Enforcement Division. Décembre 1994. *Employer Reporting: Reporting of New Hires to Child Support Agency*. Salem, Oregon.

———. Décembre 1995. *The Child Support Program in Oregon*. Salem, Oregon.

———. 1996. *Amount of Child Support Collections*. Salem, Oregon.

———. 1997. *Employer New Hire Reporting (SED and DA Cases)*. Salem, Oregon.

ORS. 1995. Division 050, Support Enforcement Division: Procedural Rules. Chapter 381, *Oregon Laws*. Oregon.

TENNESSEE

Department of Employment Security. Décembre 1995. *Tennessee's New hire program* (rapport interne). Nashville, Tennessee.

———. Octobre 1997. *The Last Full New hire program Report* (rapport interne). Nashville, Tennessee.

Department of Human Services. n.d. (1997). *Tennessee Employer Guide to New Hire Reporting*. Nashville, Tennessee.

———. *Tennessee Reporting Formats*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.new-hires.com/tennessee/report.html

———. *Electronic Reporting Specifications*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.new-hires.com/tennessee/elect.html

———. *Tennessee New Hire Reporting: Frequently Asked Questions*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.new-hires.com/tennessee/faq.html

———. Janvier 1998. *DHS Hires Firm to Oversee Child Support New Hire Directory* (communiqué de presse). Nashville, Tennessee.

TEXAS

Texas Office of the Attorney General. 1997. *Purchase of Services to Establish an Employer New Hire Reporting Program Request for Offer (RFO)*. Austin, Texas.

Texas Office of the Attorney General, Child Support Services. Juillet 1993. *Memorandum: Commission on Interstate Child Support Recommendations*. Austin, Texas.

———. Novembre 1993. *Memorandum: Matches so far NHRP Project*. Austin, Texas.

———. 1993. *Crossing the States: Special In-Depth Report*. Austin, Texas: ProPub. Inc.

———. *Child Support: Outreach and Resources*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.oag.state.tx.us/child_support/cs_outreach/cs_outreach.html

———. *Child Support Bulletin*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.oag.state.tx.us/child_support/cs_bulletin/cs_bulletin.html

———. *Child Support: Frequently Asked Questions*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.oag.state.tx.us/child_support/cs_FAQs/cs_faqs.html

———. *Child Support Enforcement Program*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.oag.state.tx.us/Child_Support/child_support.html

Texas Office of the Attorney General, Field Operations, Field Management Support Section, Child Support Division. Septembre 1996. *Cost Benefit Analysis: Employer New Hire Reporting*. Austin, Texas.

———. *Employer Guide to New Hire Reporting*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.texasnewhire.state.tx.us/texasnewhire/docs/newhire.pdf

Texas State Legislature. Mai 1993. Senate Bill No. 291, amendment to the *Human Resources Code*. Austin Texas.

———. Mai 1995. Senate Bill No. 793, amendment to the *Human Resources Code*. Austin, Texas.

VERMONT

Agency of Human Services, Office of Child Support. Juin 1995. *Vermont's Voluntary New Hire Reporting Program: Improving Child Support Collections By Accelerating Reports Of Newly Hired Employees*. Waterbury, Vermont.

Department of Health and Human Resources, Office of Child Support. *New Hire Reporting - Frequently Asked Questions*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.det.state.vt.us/~detui/nhire.htm

Vermont State Legislature. 1997. *33VSA Section 4110*. Vermont.

VIRGINIE

Department of Social Services, Child Support Enforcement. Avril 1997. *DSS Child Support Enforcement*. Virginie.

———. *Virginia Welfare Reform*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.vip-view.net/welfrefm.html

Division of Child Support Enforcement, Program Evaluation and Monitoring. Décembre 1995. *New Hire Reporting Impact Study*. Virginie.

VIRGINIE-OCCIDENTALE

Department of Health and Human Resources, Bureau for Child Support Enforcement. Novembre 1997. *Employment Reporting Guide*. Charleston, Virginie-Occidentale.

West Virginia State Legislature. *Sec. 48A-2-34. Employment and Income Reporting*. Charleston, Virginie-Occidentale.

ÉTAT DE WASHINGTON

Department of Social and Health Services, Division of Child Support. Mars 1995. *New hire program: 1994 Annual Report*. Olympia, Washington.

———. 1996. *Directory of New Hires Annual Report FY 1995-1996*. Olympia, Washington.

———. Septembre 1996. *Washington Directory of New Hires FTE Impact Report*. Olympia, Washington.

———. 1997. *Washington State Directory of New Hires Match/Methods Report*. Olympia, Washington.

———. 1997. *New hire program ISSD Detail Report*. Olympia, Washington.

———. n.d. *Employer's Guide to Washington Child Support Laws* (dépliant). Washington.

———. Mars 1997. *Priority List of Industries for Employer Reporting*. Olympia, Washington.

———. Juillet 1997. *DSHS Child Support Resource Center*. Olympia, Washington.

Washington State Legislature. *Sec. 913, State Directory of New Hires*. Adopté par le Sénat le 19 septembre1995. Washington.

Welch, Carol. Juillet 1992. *Employer Reporting Program, Longitudinal Report: July 1990 - January 1992*. Washington: Department of Social and Health Services.

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL DES ÉTATS-UNIS ET ORGANISMES CONNEXES

American Public Welfare Association (APWA). Octobre 1997. *Shock to the Systems: Automating Welfare Reform in the States*. Washington, District of Columbia.

Center For Law and Social Policy (CLASP). Novembre 1996. *Family Law Issues and the «Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act of 1996.»* Auteur : Paula Roberts.

Department of Health and Human Services. 1992. «The National Child Support Enforcement Program Sets New Record.» *Children Today*. 21(1):2.

———. Février 1995. *Information Memorandum IM-95-02*. Washington, District de Columbia: OCSE.

Department of Health and Human Services, Administration for Children and Families, Office of Child Support Enforcement. Juin 1995. *New Hire Reporting Profile, Conducted Juin-Août 1995, Results* (ébauche). Washington, District de Columbia.

———. Août 1995. *OCSE Information Exchange: Immediate W-4/Employer Reporting of New Hires*. Washington, District de Columbia: OCSE/Special Initiatives Branch.

———. Septembre 1995. *The Twentieth Annual Report to Congress: Introduction to the Child Support Enforcement Program*. Washington, District de Columbia.

———. 1995. *Child Support Enforcement, Giving Hope and Support to America's Children: Twentieth Annual Report to Congress*. Washington, District de Columbia.

———. 1996. *State at a Glance*. Washington, District de Columbia.

———. Janvier 1996. *Compendium of State Best Practices for the Child Support Enforcement Program*. Washington, District de Columbia.

———. Février 1996. *The Implementation of GPRA at the Office of Child Support Enforcement*. Washington, District de Columbia: The Center for the Support of Children.

———. Avril 1996. *OCSE Information Exchange: Immediate W-4/Employer Reporting of New Hires (update of the matrix issued in August 1995)*. Washington, District de Columbia: OCSE/Special Initiatives Branch.

———. Mai 1996. *Child Support and Regional Demonstrations*. Washington, District de Columbia.

———. Juin 1996. *Child Support Report: New Hire Reporting Success Stories*. Washington, District de Columbia.

———. Octobre 1996. *Child Support Enforcement: States' Experience with Private Agencies' Collection of Support Payments* (résumés). Washington, District de Columbia.

———. Novembre 1996. *Increasing Financial Support for our Nation's Children*. Washington, District de Columbia.

———. Novembre 1996. *OCSE Memorandum of Understanding*. Washington, District de Columbia.

———. Février 1997. *Report to the House of Representatives Committee on Ways and Means and the Senate Committee on Finance: Child Support Enforcement Incentive Funding*. Washington, District de Columbia.

———. Février 1997. *The Benefits of New Hire Reporting: A Compilation of Evidence and Experience from the States*. Washington, District de Columbia.

———. Février 1997. *15 Facts on Employer New Hire Reporting Child Support Enforcement: A Compilation of Evidence and Experience from the States*. Washington, District de Columbia.

———. Mars 1997. *Expanded Federal Parent Locator Service Work Group Proceedings, March 17-19, 1997*. Washington, District de Columbia.

———. Mars 1997. «Action Transmittal: New Hire National Directory.» *Federal Register*. Washington, District de Columbia.

———. Avril 1997. *Employer New Hire Reporting: A Guide to Implementation*. Washington, District de Columbia.

———. Juillet 1997. *New Hire Reporting (videotape)*. Washington, District de Columbia.

———. Juillet 15, 1997. *OCSE Information Exchange: New Hire Reporting Legislation Profile*. Washington, District de Columbia.

———. Septembre 1997. *Handbook on Child Support Enforcement*. Washington, District de Columbia.

———. Octobre 1997. *National Directory of New Hires, Release 1.0, NDNH Guide for Data Submission*. Washington, District de Columbia.

———. Octobre 1997. *OCSE Information Exchange: Immediate W-4/Employer Reporting of New Hires*. Washington, District de Columbia.

———. Octobre 1997. *National Overview States' Implement Status Uniform Interstate Family Support Act (UIFSA)*. Washington, District de Columbia.

———. Octobre 1997. «Action Transmittal: Answers to questions regarding new hire reporting requirement for multistate employers under Section 453A of the *Social Security Act*.» *Federal Register*. Washington, District de Columbia.

———. Octobre 1997. « Action Transmittal: Proposed Regulation.» *Federal Register*. 62(194):523006-52310. Washington, District de Columbia.

———. Décembre 1997. *National Status of Automated Systems Development, Implementation, and Operation in Child Support Enforcement*. Washington, District de Columbia: OSS.

———. 1998. *State Review Process for Child Support Guidelines*. Washington, District de Columbia.

Department of Health and Human Services, Office of Child Support Enforcement, Policy and Planning Division. Mars 1997. Action Transmittal: New Hire Provisions of the *Personal Responsibility and Work Opportunity Act of 1996* (PRWORA). Washington, District de Columbia.

———. *Evaluation of Child Support Guidelines*. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.acf.dhhs.gov/ACFPrograms/CSE/rpt/gdl/execsum1.htm

———. 1997. *State New Hire Reporting*. Auteur : Lourdes Henry. Washington, District de Columbia.

National Child Support Enforcement Association. 1994. «Re-Engineering Child Support: More, Better, Faster, with Less Auteur : Marilyn Ray Smith.» *NCSEA News*, XXIII(2).

———. Février 1995. *Supplemental Information: Statement of Marilyn Ray Smith.* Washington, District de Columbia.

———. Août 1996. *Memorandum to Members containing Chart Summarizing Federal Welfare Reform Legislation.* Washington, District de Columbia.

National Council Child Support Enforcement, Employer/Child Support Committee. Juillet 1996. *National Council CS Enforcement Survey.*

Office of Inspector General. Décembre 1996. *Child Support Enforcement Management Information Systems, Lessons Learned by State Officials.* Washington, District de Columbia.

Presidential Documents. Février 1995. «Presidential Documents.» *Federal Register.* 60(39):11013-11016. Washington, District de Columbia.

United States Code. 1994. «Title 18 - Crimes and Criminal Procedure,» *United States Code.* Washington, District de Columbia.

United States Public Law 104-193. 1997. «Chapter Seven: Social Security,» *Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act of 1996.* Washington, District de Columbia.

Uniform Interstate Family Support Act (UIFSA) Procedural Guidelines Handbook. En direct. Internet. 15 février 1998. Disponible à http://www.acf.dhhs.gov/programs/cse/fct/uifsahb.htm

AUSTRALIE

Harrison, Margaret. 1991. «The Reformed Australian Child Support Scheme: An International Policy Comment.» *Journal of Family Issues.* 12(4):430-449.